

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, terdapat sumber daya lain seperti modal, material, mesin, teknologi dan peralatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat bermanfaat di dalam perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia merupakan pengelola sumber daya lainnya. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara professional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan yang diberikan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci agar perusahaan dapat berkembang secara positif. Perkembangan tersebut sangat bergantung pada produktivitas atau kinerja pegawai yang ada dalam perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai. (Agung 2022:55)

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kota Padangsidimpuan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah di Kota Padangsidimpuan. Instansi ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padangsidimpuan Nomor 03 Tahun 2008 tentang Dinas-Dinas Daerah di Kota Padangsidimpuan, yang merupakan hasil peleburan dari Dinas Pendapatan Daerah dengan Bagian Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. (Arief, 2017:75)

Kinerja yaitu mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi. Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. (Pebryanti, 2023:32)

Selain dari pada itu berdasarkan prasarvei yang dilakukan oleh peneliti ditempat penelitian bahwa pimpinan dan pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan menyatakan bahwa masih adanya keterlambatan dalam penyerapan anggaran, belum optimalnya belanja daerah dialokasikan untuk pembangunan dan pelayanan publik, masih adanya sistem administrasi dan teknologi yang digunakan belum memadai, masih adanya pengaruh regulasi nasional terhadap kebijakan keuangan daerah. (Sedarmayanti, 2021:12)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga cenderung kurang baik yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Budaya Organisasi, khususnya konsep “Budaya” tidak hanya merujuk pada kebiasaan dan tradisi suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga merujuk pada karakteristik unik suatu organisasi. Karakteristik unik tersebut dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya adalah kumpulan pemahaman penting yang berkembang, diyakini, dan diterapkan oleh suatu kelompok.

Sementara itu, organisasi adalah kelompok orang dari berbagai latar belakang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan sikap yang berkembang dan diyakini oleh anggota. Sistem keyakinan dan sikap tersebut membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Fenomena yang diteliti oleh preserve tentang budaya organisasi ialah proses kerja dan kondisi pekerjaan waktu yang digunakan kurang tepat yang mengakibatkan kesalahan. (Hasibuan, 2020:12)

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Dian Rosalina et al, (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Redi Alamsyah et al, (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Sumi Sri Juwita Ningsih et al, (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Belum optimalnya budaya organisasi di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan, dan yang menyebabkan menurunnya kinerja juga salah satunya disebabkan oleh beban kerja. 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. Fenomena yang diungkapkan oleh

prasarve mengenai beban kerja ialah masih adanya tekanan yang dirasakan oleh pegawai dalam pekerjaan, masih adanya pegawai yang tidak rasional, mudah marah, agresif, tidak dapat berpikir secara tenang. (Saiful, 2018:34)

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Tri Seno Anjanarko et al, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Mahdani Ibrahim et al, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Suhaimi (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja yang dapat menurunkan kinerja, salah satunya yang dapat menurunkan kinerja ialah pengawasan. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya Instansi kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan. Fenomena pengawasan yang diungkapkan oleh praserve di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan masih kurangnya pengawasan atasan dalam memantau kegiatan pegawai dan kurangnya kepedulian dengan pegawai yang menyebabkan banyaknya kesalahan dalam pekerjaan. (Muis et al, 2018:14)

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Dian Rosalina et al, (2023) menyatakan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Redi Alamsyah et al, (2023) menyatakan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Sumi Sri Juwita Ningsih et al, (2023) menyatakan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya keterlambatan dalam penyerapan anggaran.
2. Belum optimalnya belanja daerah dialokasikan untuk pembangunan dan pelayanan public.
3. Masih adanya sistem administrasi dan teknologi yang digunakan belum memadai.
4. Masih adanya pengaruh regulasi nasional terhadap kebijakan keuangan daerah.
5. Kinerja sebagian besar pegawai masih ada tingkat pengetahuan pegawai terhadap bidang tugasnya belum sepenuhnya baik.
6. Masih kurangnya pengawasan atasan dalam memantau kegiatan pegawai.
7. Kurangnya kepedulian dengan pegawai yang menyebabkan banyaknya kesalahan dalam pekerjaan.
8. Masih adanya tekanan yang dirasakan oleh pegawai dalam pekerjaan.
9. Masih adanya pegawai yang tidak rasional, mudah marah, agresif, tidak dapat berpikir secara tenang.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh budaya organisasi dan beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus di jawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.
2. Apakah adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.
3. Apakah adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian merupakan hal-hal yang sangat penting bila diuraikan terlebih dahulu untuk memudahkan penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

1.5. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain

- a. **Untuk Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.**

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi instansi, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Untuk Pegawai

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pegawai bahan masukan dan informasi bagi pegawai agar selalu berupaya berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja, serta menambah wawasan dan pengetahuan pegawai tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal-hal yang diteliti, atau dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Dalam memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik, baik itu individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam mengupayakan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan adalah aspek sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dievaluasi dengan baik oleh pihak perusahaan. Perkembangan perusahaan tercermin dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan bersifat unik dimana setiap pekerja mempunyai tingkat kecakapan yang unik dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. (Sedarmayanti, 2021:12)

Menurut Wibowo (2017:84) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Menurut Fahmi (2017:188) menggambarkan kinerja sebagai suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah dilakukan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2020:182) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi didasarkan pada tanggung jawab dan tugas masing-masing yang telah

diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar aturan yang ada.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah hasil atau prestasi yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang berhubungan dengan kemampuan kinerja yang dimiliki setiap pegawai pada instansi sesuai standartnya masing-masing.

2.1.1.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Nur'aini Fajar (2017:15) penilaian kinerja pegawai adalah proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang Pegawai, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang dalam bekerja. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah Pegawai diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk kepelatihan terlebih dulu. Selama bekerja Pegawai tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya

atau dengan kata lain kinerjanya. Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan instansi sebelumnya. Masing-masing instansi memilikistandar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja Pegawainya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu instansi dengan instansi lainnya relatif tidak jauh berbeda. ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu :

1. Mengukur kemampuan pegawai apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun Pegawai mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Mangkunegara (2017:13) faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja. Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

2.1.1.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat kinerja menurut Mangkunegara (2019:94), adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan dan saling pengertian antara Pegawai tentang persyaratan kerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja Pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada Pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja yang digunakan untuk penelitian ini berpedoman pada pendapat dari Mangkunegara (2019:77), yaitu :

1. Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

2. Kualitas kerja

Suatu hasil yang dapat diukur secara efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi dengan baik dan berdaya guna.

3. Kerja sama

Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.

4. Pengetahuan tentang pekerjaan

Individu Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan instansi.

5. Kemandirian kerja

Mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu dorongan sosial yang tidak terdeteksi, yang dapat menggerakkan sekumpulan individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan pekerjaan setiap hari. Tanpa disadari, setiap individu dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apalagi jika terdapat individu yang baru bergabung di suatu organisasi, agar bisa diakui oleh lingkungan kerja, maka harus berusaha menghafal sesuatu yang dilarang dan sesuatu yang harus dilakukan, sesuatu yang baik dan buruk, sesuatu yang benar dan yang tidak pantas, dan apa saja yang wajib di kerjakan dan hal-hal yang tidak boleh membebani suatu organisasi pada tempat bekerja yang dijalankan. (Hasibuan, 2020:12)

Menurut Khaeruddin (2022:92) budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang dianut anggota organisasi untuk menginspirasi orang dalam menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi.

Menurut Reynilda (2020:77) budaya organisasi merupakan sistem yang dapat dipahami dan dianut oleh anggotanya sehingga memberikan perbedaan antara suatu organisasi dari organisasi lain.

Menurut Edy (2019:1-2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Saiful (2018:34) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Menurut Sulaksono Hari (2015:2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah keyakinan perilaku pegawai dan juga nilai-nilai dalam melaksanakan sistem pemecahan masalah dan dapat di perbaiki dengan adanya budaya organisasi yang membuat pegawai semangat dekat dengan rekan kerjanya.

2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Muis et al, (2018:14) menyatakan riset paling baru mengemukakan karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya dalam organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko Sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian Sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada Teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santaisantai.
7. Kemantapan/Stabilitas Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

2.1.2.3. Jenis Budaya Organisasi

Menurut Muis et al, (2018:13) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu :

1. Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.
2. Budaya *pasif-defensif* Budaya *pasif-defensif* bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.
3. Budaya *agresif-defensif* Budaya *agresif-defensif* mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja

dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.1.2.4. Faktor Budaya Organisasi

Menurut Robert (2015:80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting.
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
6. Perilaku.

2.1.2.5. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2019:29) dibagi menjadi beberapa yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standarstandar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai .
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

2.1.2.6. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015:14) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
 - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan instansi
 - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
 - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh instansi
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai , seperti :
 - a. Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan
 - b. Mendukung prestasi pegawai
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
 - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b. Keakuratan hasil kerja

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu urutan kebutuhan atas tanggung jawabnya pada waktu yang pasti. Pendapat ini menyoroti kemampuan individu dalam menangani tanggung jawabnya, tanpa menekankan pada jumlah tugas atau batasan waktu. Situasi di mana tenaga kerja diberikan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam batas

waktu yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya sekedar persoalan metode dan sistem pengelolaan saja, namun juga mencakup permasalahan yang sangat komprehensif, untuk permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan aset pemerintah, lembaga ketenaga kerjaan dan juga kelompok organisasi kemasyarakatan lainnya, dimana setiap kelompok mempunyai tujuan yang berbeda-beda sehingga tujuan dari produktivitas adalah meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia berbeda-beda. (Fransiska, 2022:14)

Beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. (Pratiwi, 2022:202)

Menurut Krisdianto (2023:30) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan

karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Rohman (2021:27) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Fransiska (2020:84) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi pegawai.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja,

istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing pegawai.

2.1.3.3. Dampak Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja

organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.4. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) pengukuran Kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif

Yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja

Yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek- aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis

Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi

pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.3.5. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif. Dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai .
9. Reward and punishment terhadap unit atau pejabat.
10. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.3.6. Indikator Beban Kerja

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

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.1.4. Pengawasan

2.1.4.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dan pengarahan yang dilakukan untuk memastikan objek yang diawasi berjalan dengan baik, pengawasan dilakukan untuk mencegah penyimpangan dan meningkatkan kinerja. Pengawasan diperlukan

untuk mengarahkan pegawai agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh organisasi. Pengawasan terhadap anggota organisasi disertai dengan penerapan disiplin kerja dapat meminimalkan kesalahan kerja dan mengoptimalkan kinerja pegawai. (Baldric Siregar, 2020:28)

Menurut Handoko (2017:359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Fahmi (2017:152) mengemukakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Menurut Satriadi (2016:289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Baldric Siregar (2017:63) pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Pada tahap perencanaan ditetapkan indikator dan target kinerja.

Menurut Antonius Djula (2021:48) pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengawasan ialah memantau kinerja seseorang dalam bekerja dibidang

pekerjaannya sesuai dengan tupoksi yang udah diberikan atasan untuk mewujudkan organisasi yang lebih baik lagi.

2.1.4.2. Kategori Pengawasan

Menurut Arifin Abdul Rachman (2019:23) maksud dari pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
3. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan yang salah.
4. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar.

2.1.4.3. Tujuan Pengawasan

Menurut Arifin Abdul Rachman (2015:23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah.
2. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan mencegah pemborosan dan penyelewengan.
3. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.

4. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi Dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

2.1.4.4. Langkah-Langkah Proses Pengawasan

Menurut Kreitner (2015:161) langkah-langkah proses pengawasan yaitu :

1. Menetapkan Standar Karena perencanaan merupakan total ukur untuk merancang pengawasan, maka secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud disini adalah menentukan standar.
2. Mengukur kinerja dalam pengawasan adalah mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan.
3. Memperbaiki penyimpanan Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan pengawasan terhadap penyimpanan-penyimpanan yang terjadi.

2.1.4.5. Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2017:366) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

2.1.4.6. Indikator Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin dari seluruh pekerjaan pegawai sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Adapun Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2017:73) adalah sebagai berikut :

1. Akurat Informasi

Yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.

2. Tepat waktu

Yakni Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.

3. Obyektif dan menyeluruh

Yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan

Dimana strategi Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.

5. Realistis secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, penelitian menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

Table 2.1. penelitian terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dian Rosalina, et.al (2023)	<i>Influences of Supervision and Organizational Culture on Performance through Work Discipline</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Redi Alamsyah, et.al (2023)	<i>The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Supervision On Employee Work Discipline With Work Motivation As A Mediating Variable At Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Soekarno Hatta Airport Branch Office</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Sumi Sri Juwita Ningsih, et.al (2023)	<i>The influence of job satisfaction, workload and failure on employee performance (Empirical Study at PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Temanggung Regency</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4.	Lolasari Novelty Hutabarat (2019)	<i>The Influence of Supervision, Organizational Culture and Remuneration on Employee Work Motivation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Tri Seno Anjanarko, Jahroni, et.al (2022)	<i>The Effect Of Workload And Compensation On Employee Productivity</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Mahdani Ibrahim, et.al (2022)	<i>Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Mariati, et.al (2018)	<i>The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Suhaimi (2018)	<i>The influence of job satisfaction, workload and failure on employee performance (Empirical Study at PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Temanggung Regency)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

9	Amelia Sakul (2018)	<i>The Influence of Job Satisfaction, Workload and Organizational Commitment on Turnover Intention of Hospital Nurses. Bhayangkara Kindergarten. III Manado</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention secara parsial - Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention secara parsial - Komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention secara parsial
10	Rika M. Yusuf, et.al (2019)	<i>The influence of employee engagement, workload and job satisfaction on employee performance at CV. Indospice in Manado</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai - Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2025

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideteskikan (Sugiyono, 2012:44). Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah budaya organisasi (X1), beban kerja (X2), dan pengawasan (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai.

2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa

yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi budaya organisasi menyosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dian Rosalina et al, (2023), Redi Alamsyah et al, (2023), Sumi Sri Juwita Ningsih et al, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

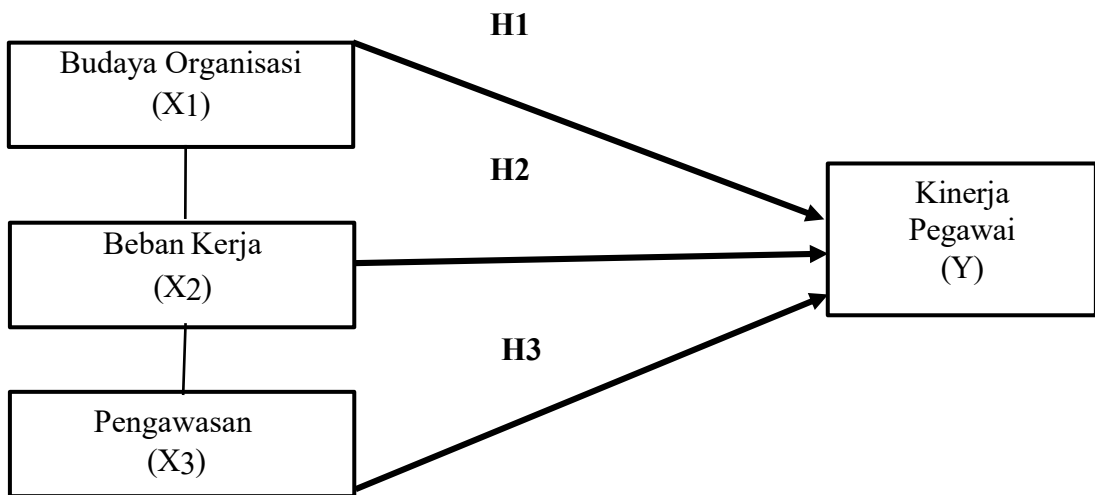
Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan pegawai dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini 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 diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Seno Anjanarko et al, (2022), Mahdani Ibrahim et al, (2022), Suhaimi (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap pelaksanaan tugas atau disiplin kerja karyawan dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus melakukan kegiatankegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinankemungkinan yang mungkin saja terjadi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dian Rosalina et al, (2023), Redi Alamsyah et al, (2023), Sumi Sri Juwita Ningsih et al, (2023) yang menyatakan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, disini peneliti membuat model dalam penelitian ini, yang tergambar pada kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

2. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.