

**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN
KERJA PERENCANAAN DAN PENGAWASAN JALAN
NASIONAL KEPULAUAN RIAU
(SATKER P2JN KEPRI)**

SKRIPSI

JUNAJDI

NIM : 15612308

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN
KERJA PERENCANAAN DAN PENGAWASAN JALAN
NASIONAL KEPULAUAN RIAU
(SATKER P2JN KEPRI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

JUNAJDI

NIRM : 15612308



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN KERJA
PERENCANAAN DAN PENGAWASAN JALAN NASIONAL
KEPULAUAN RIAU (SATKER P2JN KEPRI)**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : JUNAIDI
NIRM : 15612308

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Satriadi, S.Ap.M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Yudi Carsana, M.M.
NIDN. 1016076601/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, MM.
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN KERJA
PERENCANAAN DAN PENGAWASAN JALAN NASIONAL
KEPULAUAN RIAU (SATKER P2JN KEPRI)**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : JUNAIDI

NIM : 15612308

Telah di Pertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Lima Belas
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Satriadi, S.A.P., M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Anggota

Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN. 1001109101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 15 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya tulis kecil ini, yang selalu mengiringi langkahku dengan kasih dan selalu mendoakanku yaitu kepada kedua Orang Tuaku Bapak Baharuddin dan Ibu Rohaya, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, serta istriku (Sri Mawarni S.E.) yang telah banyak memberikan semangat yang tak terhingga sehingga selesainya karya tulis ini. Doa, Motivasi dan Ketulusan yang merupakan bagian terindah dalam hidup ini. Mungkin tak dapat selalu terucap, namun hati ini selalu berbicara, sungguh ku sayang kalian.

Motto

*“Perubahan tidak hanya diucapkan,
Jika hanya diucapkan dan tidak ada tindakan
Berarti belum melakukan perubahan
perlu adanya tindakan untuk melakukan sebuah perubahan”.*

*“Belajar dari pengalaman dan kesalahan
Kadang kesalahan dari sebuah pengalaman
merupakan hal yang memalukan untuk dijadikan sebuah pelajaran
padahal hal yang memalukan itu yang membantu kita belajar”*

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Junaidi
NIM : 15612308
Tahun Angkatan : 2015/2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.27
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – I (Satu)
Judul Usulan Penelitian : Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau (SATKER P2JN KEPRI)

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya bahwa seluruh skripsi ini dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2019
Penyusun
Mahasiswa

Junaidi
NIM. 15612308

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisa Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau (SATKER P2JN KEPRI)”**. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, arahan, dukungan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Charly M, SE, M.Ak.Ak. CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak.,M.Si, CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Ketua Program Studi S1-Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Satriadi, S.AP. M.Sc selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan masukan-masukan yang berharga dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan materi skripsi ini.

6. Bapak Yudi, Carsana, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Para Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis menjadi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Teramat khusus untuk Orang Tua penulis tercinta Bapak Baharuddin dan Ibu Rohaya yang selalu memberikan doa kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini..
9. Untuk keluarga penulis tercinta istri Sri Mawarni, S.E. yang telah banyak memberikan motivasi yang tiada henti kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu memberi motivasi kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini.

Demikianlah Skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, Juli 2019
Penulis

Junaidi

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR.....	i
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
Abstrak.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Beban Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.2.2 Jenis Beban Kerja.....	18
2.2.3 Faktor-Faktor Beban Kerja.....	19

2.2.4 Dampak Beban Kerja	21
2.2.5 Perhitungan Beban Kerja	22
2.2.6 Dimensi Beban Kerja	24
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.4 Penelitian Terdahulu	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Jenis Data	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel	34
3.5 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Teknik Analisis Data	37
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Singkat	39
4.1.2 Uraian Tugas.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi	64
4.2 Gambaran Umum Informan	65
4.2.1 Identitas informan berdasarkan usia.....	65
4.2.2 Identitas informan berdasarkan jenis kelamin.....	66
4.2.3 Identitas informan berdasarkan pendidikan.....	66
4.2.4 Identitas informan berdasarkan golongan.....	67
4.2.5 Identitas informan berdasarkan masa kerja.....	68
4.2 Analisa Beban Kerja.....	69
4.2.1 Redukasi Data	69
4.2.2 Penyajian Data	93
4.2.3 Penarikan Kesimpulan	98
4.3 Pembahasan	101

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	109
	5.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
CURRICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.2	Jadwal Penelitian	38
4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia	65
4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan	67
4.4	Karakteristik Informan Berdasarkan Golongan	67
4.5	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja	68
4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Penyelesaian Pekerjaan.....	70
4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Perencanaan dengan menghitung beban kerja	71
4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Pimpinan melakukan pengawasan dan pengecekan	72
4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada sub indikator Pekerjaan sesuai jam kerja	73
4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada subIndikator SOP alokasi waktu	74
4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada subIndikator Perhitungan jam kerja	76
4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Kesiapan dalam pemberian tugas.....	77
4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Bertanggung Jawab.....	78
4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Pembagian Kerja	80
4.15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Sikap ketika mendapatkan pekerjaan berat	81
4.16	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Kepuasan mengenai kondisi pekerjaan.....	82

4.17 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Keberadaan Jumlah pegawai	84
4.18 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Sub Indikator Pengembangan pegawai	85
4.19 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada subIndikator Kegiatan lain	86
4.20 Hasil Penyajian Data.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	26
4.1	Struktur Organisasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1	Pedoman Wawancara
2	Rekap Hasil Wawancara Informan
3	Surat Keterangan dari Objek Penelitian
4	Cek Plagiat

Abstrak

Junaidi. 15612308

Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau (SATKER P2JN Kepri)

Kata Kunci: Beban Kerja

Beban kerja Pegawai pada Kantor SATKER P2JN Kepri baik pegawai staf, maupun Honorer secara keseharian bekerja secara bersama-sama. Hal ini terlihat adanya pelimpahan tugas yang diberikan oleh Pegawai yang berstatus sebagai PNS kepada pegawai honorer, dimana pelimpahan tersebut dikarenakan belum terselesaikan pekerjaan sebelumnya sehingga perlu adanya bantuan pegawai honorer untuk mempercepat pengerjaan penyelesaian tugas tersebut. Pelimpahan tersebut membuat pegawai harus menambah jam kerja efektif dan menyebabkan adanya beban tugas yang semakin bertambah serta harus diselesaikan tepat pada waktunya.

Metode penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif, Penelitian ini dilakukan pada Kantor SATKER P2JN Kepri. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu sebanyak 5 orang (pegawai negeri sipil) dan 1 orang sebagai *key informan* (kepala Satker P2JN Kepri).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisa Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau (SATKER P2JN kepri) dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai dapat dikatakan banyak, karena jumlah pegawai yang tergolong kurang sehingga terjadinya pelimpahan tugas hingga sampai pada staff dan tenaga honorer serta atasan tidak memiliki acuan dalam menghitung beban kerja pegawai yang mengakibatkan kelebihan porsi kerja pegawai.

Saran yang bisa penulis berikan adalah memperhatikan porsi kerja pegawai, mengajukan kekosongan jabatan serta memperkuat pengawasan kerja pegawai, selain itu pegawai perlu membuat perencanaan alokasi waktu pengerjaan tugas serta tidak melimpahkan tugas kepada tenaga honorer yang menjadi tanggung jawab pekerjaan pegawai.

Skripsi Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, Juli 2019 (113 halaman + 22 tabel + 2 gambar + 4 lampiran)

Referensi : 28 buku + 5 Jurnal
Pembimbing : 1. Satriadi, S.Ap., M.Sc.
2. Yudi Carsana, M.M.

Abstract

Junaidi. 15612308

Analysis of Employee Workload at The Office of Planning and Supervision of National Road of Riau Islands (SATKER P2JN Kepri)

Keywords: workload

Employee workload at the office of SATKER P2JN Kepri, both officers, staff, and Honorers in daily working together. This is shown to be the delegation of tasks given by the officer who is status as a civil servant to the honorary officer, where the delegation is due to unresolved the previous work so the need for an honorary officer to Expedite the task completion. The delegation makes employees must increase their working hours and cause an increasing burden of tasks and to be completed on time.

The research method is a qualitative descriptive research, the research conducted on the office of SATKER P2JN Kepri. The sample technique used is purposive sampling, which is as many as 5 people (civil servants) and 1 person as a key informant (head of Satker P2JN Kepri).

Based on the research and discussion of employee workload analysis in the Office of Planning and Supervision of the national Road of Riau Islands (SATKER P2JN Kepri) can be concluded that the employee workload can be said much, because The number of employees who belong to less so that the task delegation to the staff and the honorary personnel and superiors do not have a reference in calculating the workload of employees that resulted in excess portion of employee work.

The advice on this research is to pay attention to the employee's portion of work, submit vacancies and strengthen the supervision of employees ' work, in addition employees need to make the allocation planning of task time and do not delegate tasks To the honorary personnel who are the responsibility of the employee's work.

Essay of high School of Economics (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, July 2019 (113 pages + 22 Tables + 2 picture + 5 attachments)

Reference : 28 Books + 4 journals
Lecturer Supervisor : 1. Satriadi, S. Ap., M.Sc.
2. Yudi Carsana, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap pegawai yang menjadi tanggung jawab pelaksana tugas pejabat yang ada didalamnya, sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat meningkatkan kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Betapapun tingginya kemampuan seseorang atau pun hebatnya seorang pimpinan tidak akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendiri, dan tidak ada seorang pun yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi yang besar dengan bekerja sendirian. Dengan adanya beban kerja yang diberikan dan dapat diselesaikan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam dunia kerja bahwa beban kerja pegawai merupakan sesuatu hal yang selalu perlu diperhatikan dan di sesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai karena untuk meningkatkan daya saing suatu organisasi serta dapat mengefektifkan pekerjaan yang ada, itu dalam mengatur beban kerja harus dilihat dari kesiapan pegawai itu sendiri sehingga pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawab serta mencegah kemungkinan tumpang tindihnya pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bila mana terjadi kesalahan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pekerjaan, menyangkut kesiapan,

jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan faktor penentu dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun di organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu karena, maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting keberadaannya. Beban kerja yang sesuai dan merata mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya kesesuaian beban kerja jelas mereka bekerja tidak akan merata juga sebab jika beban kerja diberikan tidak sesuai dan tidak merata menyebabkan sebagian masih sibuk bekerja dan sebagian pegawai tidak ada pekerjaan. Oleh karena itu dalam suatu organisasi perlu melihat terhadap kemampuan pegawai dalam rangka pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri. Sehingga para pegawainya untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan dengan demikian proses organisasi dapat berjalan lancar, karena adanya tugas kerja yang diemban oleh para pegawai akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Beban kerja Pegawai pada Kantor SATKER P2JN KEPRI baik pegawai staf PNS maupun Honorer secara keseharian bekerja secara bersama-sama dalam menjalankan tugas pekerjaan, para tenaga edukatif tersebut diperbantukan untuk mengerjakan tugas pekerjaan administratif tanpa mengesampingkan tugas pokoknya sebagai tenaga edukatif. Hal ini terlihat adanya pelimpahan tugas yang

diberikan oleh Pegawai yang berstatus sebagai PNS kepada pegawai honorer, dimana pelimpahan tersebut dikarenakan belum terselesaikan pekerjaan sebelumnya sehingga perlu adanya bantuan pegawai honorer untuk mempercepat pengerjaan penyelesaian tugas tersebut. Selain itu pelimpahan tersebut memiliki deadline yang telah ditentukan oleh atasan dan sering kali para pegawai baik yang berstatus sebagai PNS maupun pegawai honorer menambah jam kerja mereka dari yang seharusnya yaitu 07.30-16.30 yang merupakan jam efektif perharinya atau delapan jam tiga puluh menit, akan tetapi para pegawai harus bekerja hingga pukul 21.00 malam. Hal ini yang menyebabkan adanya beban tugas yang semakin bertambah dan harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Kemudian pegawai honorer juga perlu menguasai semua tugas dari bidang yang dilimpahkan, dengan kata lain pegawai honorer membantu tugas pegawai PNS tersebut walaupun bukan bidangnya seperti pegawai honorer yang bekerja sebagai supir (driver) membantu bagian administrasi untuk membuat surat atau mengantar surat, bahkan hingga membuat laporan, selain itu pelimpahan tersebut juga tidak semua honorer yang dilibatkan, akan tetapi hanya pegawai honorer yang berada ditempat yang ditunjuk untuk membantu tugas tersebut. Sehingga pegawai honorer juga mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan jam serta porsi kerjanya. Kemudian pada bagian administrasi masih adanya pegawai yang memiliki beban kerja sedikit tetapi masih belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu seperti dalam membuat laporan-laporan pekerjaan bulanan yang harus diselesaikan masih selalu ada keterlambatan dalam penyelesaiannya.

Karena pada masing-masing tugas pekerjaan memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk selesai secara maksimal. Dengan kata lain pegawai dapat bekerja secara efektif bila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang baik serta sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Akibat dari beban kerja yang tidak sesuai tersebut menyebabkan pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan karena sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pekerjaan dan layanan yang diberikan kepada mahasiswa yang pada akhirnya untuk mengejar target pekerjaan, sering menggunakan waktu diluar jam kerja misalnya tambahan waktu kerja setelah jam pulang kerja atau masuk kerja pada hari libur.

Dari beberapa permasalahan tersebut bahwa beban kerja yang diberikan kepada atasan dapat menurunkan semangat pegawai dalam bekerja, selain itu pekerjaan yang ditunda-tunda juga berpotensi terjadinya beban kerja, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kemudian Beban kerja yang tidak merata juga bisa berakibat kepada menurunnya kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah

Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau?"

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui/menganalisis beban kerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau (SATKER P2JN KEPRI).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah penelitian ini akan berguna untuk perkembangan ilmu manajemen seperti menguatkan teori, mengembangkan teori bahkan membantah teori, dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan analisis beban kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi penulis merupakan tanggung jawab akademik untuk mengembangkan ilmu yang telah di terima di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dengan jalan memadukan antar teori dengan fakta yang diteliti.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan pikiran bagi Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau dalam memberikan beban

kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat menjadi informasi yang berguna untuk kepentingan pendidikan dan pembelajaran.

c. Bagi yang lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi ini diajukan 5 bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan memudahkan para pembaca memahami dan mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang permasalahan yang dijelaskan secara garis besar keterkaitan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan

konseptual dalam pemecahan masalah. Teori-teori ini diambil dari berbagai sumber literatur dan buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan yang disusun ke dalam uraian masalah.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini yang menjawab mengenai hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran yang diharapkan berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage (mengelola)* sumber daya manusia.

Menurut (Mangkunegara 2016:2), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penyatuan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh (Sondang 2011:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

MSDM menurut (Hasibuan 2016) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar.

Menurut (Marwansyah, 2016:3-4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia diperusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia , perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009:7) manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang

belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memanejemi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan dan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi (Sutrisno 2011:7). Tujuan MSDM yaitu sebagai berikut :

- a. Memberi perhitungan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dan pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.

- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang SDM tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, SDM seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut (Sutrisno 2011:8) :

- a. Memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/ketrampilan yang diperlukan.
- d. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia

merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Sagala 2013:13).

a. Fungsi Manajerial

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 (empat) fungsi atau aktifitas menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasi

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu

sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat (Gaol 2014:65) terdapat 6 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (*procurement*). Fungsi pengadaan berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan Kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

4) Integrasi / Penyatuan (*Integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu “integrasi/penyatuan”. Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

5) Perawatan / Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

6) Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (*Separation*)

Apabila fungsi pertama manajemen SDM adalah unntuk melindungi karyawan, logis apabila fungsi terakhir harus memisahkan/mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job requitment*, dan *job evaluation*.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Menpan (Dhania 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Gopher & Doncin dalam (Sanjaya Wicaksana 2016:3) mengartikan beban

kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi.

Menurut (Sutarto 2012:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Menurut (Munandar 2011:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2011:106) menjelaskan bahwa beban kerja

merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Selain pendapat diatas bahwa dalam pemberian beban kerja seharusnya dilakukan analisis mengenai beban kerja pegawai. Adapun menurut Hasibuan (Hasibuan 2016:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan pendapat lain yang memberikan pendapatnya yaitu menurut (Simamora 2014:56), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Jenis Beban Kerja

Menurut (Munandar 2011:383) menyatakan beban kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut:

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih kuantitatif merupakan beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam

pekerjaanya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

b. **Beban Kerja Kualitatif**

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka 2011:129) Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja pegawai pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini :

- a. Berapa banyak pasien yang dimasukkan ke unit per hari, bulan atau tahun.
- b. Kondisi pasien di unit tersebut.
- c. Rata-rata pasien yang ditangani.
- d. Tindakan penunjang medis baik secara langsung dan tak langsung yang dibutuhkan masing-masing pasien.

- e. Frekuensi dari masing-masing tindakan penunjang medis yang harus dilakukan.
- f. Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing tindakan penunjang medis baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Manuaba dalam (Tarwaka 2011:130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal :
 - 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
 - 2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
 - 3) Waktu kerja dan waktu istirahat
 - 4) Kerja secara bergilir
 - 5) Pelimpahan tugas dan wewenang
- b. Faktor internal :
 - 1) Faktor somatis (kondisi kesehatan)
 - 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut (Winaya 2011:45) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

- a. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasandiri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.
- b. 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.

c. Kenaikan tingkat absensi

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

Beban kerja berlebih, timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut (Sunyoto 2013:64) menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bias disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. 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.

2.2.5 Perhitungan Beban Kerja

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional (Menteri Dalam Negeri 2008:2).

Teknik perhitungan yang digunakan adalah teknik perhitungan yang bersifat “praktis empiris”, yaitu perhitungan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman basis pelaksanaan kerja masa lalu, sesuai judgement disana-sini dalam

pengukuran kerja dilakukan berdasarkan sifat beban kerja pada masing-masing jabatan (Pemerintahan Kabupaten Gresik Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik 2016:50), mencakup:

a. Pengukuran kerja untuk beban kerja abstrak

Untuk mengukur beban kerja abstrak diperlukan beberapa informasi antara lain yaitu sebagai berikut :

- 1) Rincian / uraian tugas jabatan.
- 2) Frekwensi setiap tugas dalam satuan tugas.
- 3) Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap tugas.
- 4) Waktu penyelesaian tugas merupakan perkalian beban kerja dengan norma waktu.
- 5) Waktu kerja efektif.

b. Pengukuran kerja untuk beban kerja konkret

Untuk mengukur beban kerja konkret diperlukan beberapa informasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Rincian / uraian tugas jabatan.
- 2) Satuan hasil kerja.
- 3) Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap tugas.
- 4) Target waktu kerja dalam satuan waktu.
- 5) Volume kerja merupakan perkalian beban kerja dengan norma waktu.
- 6) Waktu kerja efektif

Berkaitan dengan alat ukur dan oleh karena instansi pemerintah merupakan instansi non profit, hal yang dapat dipergunakan sebagai alat ukur adalah “jam

kerja” yang harus di isi dengan kerja untuk menghasilkan berbagai produk baik bersifat konkret maupun abstrak (benda atau jasa).

Berdasarkan (Badan Kepegawaian Negara 2011), ditetapkan jam kerja efektif terdiri dari jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidakbekerja seperti melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya.

Dalam menghitung jam kerjaefektif digunakan ukuran sebagai berikut :

- a. .Jam Kerja Efektif per hari = 1 hari x 5 jam =300 menit
- b. Jam Kerja Efektif per minggu = 5 hari x 5 jam =25 jam = 1.500 menit
- c. Jam Kerja Efektif per bulan = 20 hari x 5 jam =100 jam = 6.000 menit
- d. Jam Kerja Efektif per tahun = 240 hari x 5 jam =1.200 jam = 72.000 menit

Setiap unit kerja mempunyai hasil kerja yang berbeda satu sama lain baik jenis maupunsatuannya, sehingga agar dapat diukur dengan alat ukur jam kerja efektif, semua produk/hasilkerja tersebut harus dikonfirmasi sehingga memiliki satu kesatuan.

2.2.6 Indiktor Beban Kerja

Menurut (Munandar 2011:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang.

Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

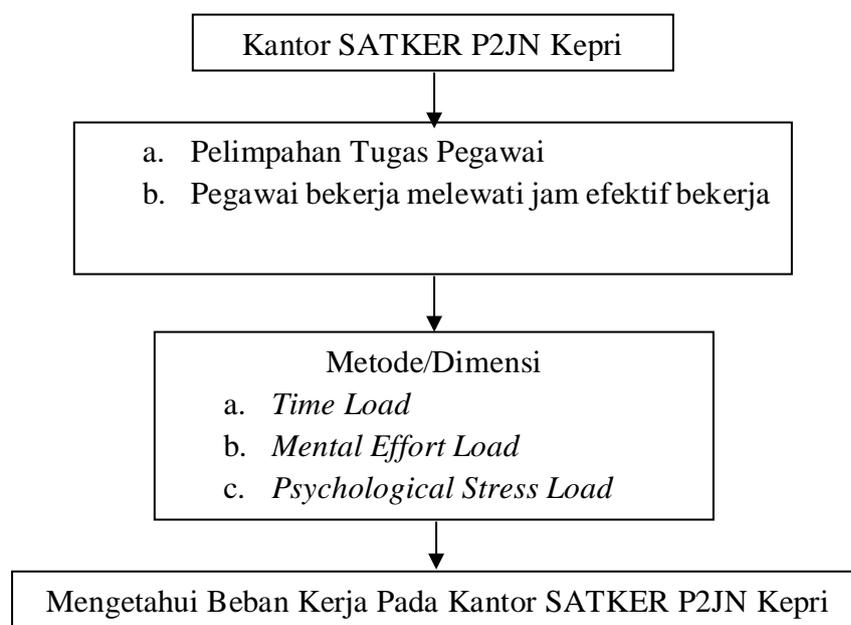
- 1) Beban kerja terlalu banyak /sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas
- 2) Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 3) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja
- 4) Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam (Munandar 2011:387)

Menurut Tarwaka dalam (Sanjaya Wicaksana 2016:3) tiga indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

- a. *Time Load* adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. (Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi)
- b. *Mental Effort Load* adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan Pengaruh Beban Kerja untuk melaksanakan suatu tugas (beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi)
- c. *Psychological Stress Load* adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Skema Kerangka Pemikiran Peneliti

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni et al. 2015) dengan judul Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal pada PT. Sanjayatama Lestari Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis beban Kerja. Metode ini akan memberikan informasi mengenai pengalokasian sumber daya manusia karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang ada. Berdasarkan hasil pengukuran beban kerja pada PT. Sanjayatama Lestari dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja dapat di simpulkan bahwa rata-rata beban kerja karyawan pada bagian bagian Tabulator adalah 8650,866 jam / tahun dengan jumlah karyawan yang optimal adalah 4 orang. Pada bagian Adhoc rata-rata beban kerja sebelum dilakukan penelitian adalah 12.367,372 jam / tahun dengan jumlah karyawan yang optimal adalah 6 orang. Pada bagian HRD dan *Trainer* rata-rata beban kerja adalah 7452,393 jam / tahun dengan jumlah karyawan yang optimal adalah 4 orang. Pada bagian Umum rata-rata beban kerja adalah 15.938,237 jam / tahun dengan jumlah karyawan optimal adalah 8 orang.

Penelitian (Diana dan Harta 2011), Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana penelitian ini lebih menonjolkan data yang bersifat deskriptif analitis yang didapat dalam bentuk narasi, gambar, serta bersifat induktif dimana peneliti, membangun abstraksi, konsep hipotesa dan teori dari rincian. Analisa kualitatif yang dipakai selanjutnya adalah pembahasan dari hasil analisa beban kerja pegawai. Hubunganhubungan yang logis dijelaskan bersama beberapa teori yang ada dan hasil pengolahan data isian. Teori yang

digunakan, Beban waktu (*time load*), Beban usaha mental (*mental effort load*), Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*), Tarwaka (2011:131) Berdasarkan hasil peneilitian tentang penggunaan waktu kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa meskipun semua pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik tetapi waktu kerja pegawai pada waktu-waktu tertentu menjadi bertambah sampai diluar jam kerja maupun hari libur kerja, sehingga diperlukan penambahan pegawai yang sesuai dengan hasil perhitungan jumlah pegawai efektif yaitu penambahan sebanyak 7 orang dengan rincian 3 orang untuk bagian koordinator registrasi dan Ujian, 1 orang koordintor BLBA dan 3 orang bagian tata usaha.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mayang dan Gunani 2012) dengan judul Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasar Pada *Job Description* (Studi Kasus: Jurusan Teknik Industri, ITS, Surabaya). Pada penelitian ini nantinya, yang akan digunakan adalah metode perhitungan beban tugas per jabatan sesuai dengan KEP/75/M.PAN/7/2004 dan NASA-TLX. Kedua metode ini akan digabungkan kedalam suatu perhitungan yang berguna untuk menentukan jumlah optimal karyawan. Perhitungan ini akan menggunakan variabel X dan Y yang berupa nilai beban kerja fisik dan nilai beban kerja mental untuk mencari Z, koefisien beban kerja. Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa terdapat beban kerja yang berlebih pada jabatan sekretaris jurusan, kasubag, juru bayar, juru beli, petugas kepegawaian, dan staff akademik. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan pemetaan kompetensi karyawan berdasarkan *job description* dan dalam

pengklasifikasian kompetensinya sesuai dengan jenjang klasifikasi KKNI. Hasil dari pemetaan ini merupakan kompetensi yang dibutuhkan pada setiap jabatan.

(Lee, Sivasubramaniam, dan Giles 2008) dengan judul “*Workload analysis for scientific literature digital libraries, Workload studies of large-scale systems may help locating possible bottlenecks and improving performances*”. Dalam studi ini, kami menyajikan analisis yang luas ke dalam beban kerja literatur ilmiah perpustakaan digital, menyingkapkan mereka temporal dan pola kepentingan pengguna. Log dari perpustakaan literatur ilmu komputer digital, CiteSeer, dikumpulkan dan dianalisis. Kami sengaja menghapus rincian layanan khusus untuk CiteSeer. Kami percaya analisis kami berlaku untuk sistem lain dengan karakteristik yang sama. Meskipun banyak dari temuan kami konsisten dengan analisis web sebelumnya, kami menemukan beberapa karakteristik unik dari beban kerja perpustakaan digital literatur ilmiah. Selanjutnya, kami mendiskusikan bagaimana memanfaatkan temuan kami untuk meningkatkan kinerja sistem.

(Marcia dan Sousa 2014) dengan judul “*Nursing Workload in Intensive Care Unit Trauma Patients: Analysis of Associated Factors, Background: From the perspective of nurses, trauma patients in the Intensive Care Unit (ICU)*”. Metode: ini adalah calon, Cross-sectional studi menggunakan analisis deskriptif dan korelasi, dilakukan dengan 200 pasien trauma dirawat di ICU di kota SÃo Paulo, Brasil. Beban kerja Keperawatan diukur dengan menggunakan Skor kegiatan Keperawatan (NAS). Distribusi nilai NAS menjadi tertiles menyebabkan identifikasi dua kelompok penelitian: beban kerja menengah/rendah dan beban kerja yang tinggi. Chi-Square, Fisher tepat, Mann-Whitney dan beberapa tes regresi

logistik yang digunakan untuk analisis. Temuan: mayoritas pasien pria (82,0%) dan menderita trauma tumpul (94,5%), dengan kecelakaan lalu lintas (57,5%) dan jatuh (31,0%) yang lazim. Usia mean adalah 40,7 tahun (618,6) dan NAS berarti 71,3% (616,9). Jenis kelamin pasien, kehadiran gagal paru, jumlah daerah tubuh yang terluka dan risiko kematian menurut Skor fisiologi akut yang disederhanakan II adalah faktor yang terkait dengan tingkat tinggi beban kerja menyusui dalam 24 jam pertama setelah masuk ke ICU. Kesimpulan: permintaan beban kerja lebih tinggi pada pasien pria dengan ketidakstabilan fisiologis dan beberapa cedera trauma parah yang mengembangkan gagal paru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian bersifat deskriptif kualitatif yang tidak terbatas oleh peraturan untuk mendeskripsikan suatu permasalahan yang kemudian diambil kesimpulan dan dipaparkan secara jelas guna memberikan gambaran secara terperinci. Pengertian metode deskriptif menurut (Sugiyono 2014:21) adalah sebagai metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Sedangkan menyatakan (Sugiyono 2012:59) dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah penelitian itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrument juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Selanjutnya (Sugiyono 2012:222) menyatakan penelitian kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi mendapatkan focus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan.

b. Jenis Data

3.b.1 Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dilapangan baik dari hasil pengamatan maupun wawancara yang bersumber dari informan.

Kemudian data dikumpulkan, ditabulasi, diklasifikasi sesuai kebutuhan penelitian. Data primer yang diambil dalam penelitian ini berupa hasil dengan wawancara dan observasi.

3.b.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan di catat oleh pihak lain). Data sekunder dapat berupa bukti,dokumen,catatan yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan dan buku-buku teks literatur mengenai sistem akuntansi sektor publik.Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan pihak yang terkait dengan penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu mengenai fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi (Sugiyono 2014:226). Dengan kata lain observasi merupakan teknik memperoleh data dengan cara meneliti dan mengamati secara langsung pada sumber data yang akan dianalisis mengenai analisis penilaian kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau. penelitian ini

menggunakan teknik observasi partisipatif (Sugiyono 2012:310) yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian.

b. Wawancara

Merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik (Estenberg dalam Sugiyono 2012:316). pertanyaan atau pernyataan disini yaitu tentang situasi terhadap objek yang harus dijawab oleh masyarakat dengan sebenarnya dan daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab. Wawancara yang digunakan yaitu wawancara semistruktur (*semistrukture interview*) (Sugiyono 2012:318) Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. sumber informasi yang akan diwawancarai yaitu pegawai.

c. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan cara mengumpulkan data, membaca, dan menelaah kepustakaan yang berkenaan dengan analisis beban kerja yang berasal dari buku pedoman maupun yang berasal dari sumber lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian.

Pengamatan atau observasi dilakukan pada setiap waktu pegawai selama 8 jam kerja. Dan setiap pegawai dilakukan pengamatan atau observasi sebanyak 1

kali, selain dilakukan observasi atau pengamatan langsung langsung juga melakukan wawancara secara mendalam untuk memastikan data yang telah diambil benar.

d. Populasi dan Sampel

3.d.1 Populasi

Menurut (Sugiyono 2014:206), Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi mewakili karakteristik yang ingin didapatkan oleh peneliti. Populasi ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau berjumlah 38 orang.

3.d.2 Sampel

Menurut (Sugiyono 2014:116) sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa sampel diambil dari jumlah populasi yang ada dengan menggunakan teknik pengambilan sampel tertentu.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampelnya berdasarkan *Purposive Sampling*. Sebagaimana menurut (Sugiyono 2014:122) menyatakan bahwa “*Purposive Sampling* adalah tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Yaitu pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau yang berjumlah 5 orang, dan sebagai *key informan* yaitu kepala SATKER P2JN Kepulauan Riau.

e. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variable yang terdapat dalam judul penelitian ini yaitu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Beban Kerja	Hasibuan (Hasibuan 2016:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time Load</i> 2. <i>Mental Effort Load</i> 3. <i>Psychological Stress Load</i>

Sumber: Data sekunder yang diolah (2019)

f. Teknik Pengolahan Data

Menurut Susan Stainbsck, dalam (Sugiyono 2012) mengemukakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif Bogdan menyatakan dalam (Sugiyono 2012) analisis data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, analisis dating dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Miles dan Huberman dalam (Sugiyono 2014) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu sebagai berikut :

- 1 Reduksi Data, yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang peneliti peroleh dapat dilakukan reduksi data sehingga akan memberikan gambaran yang lebih jelas dalam menganalisis beban kerja yang ada pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau, sehingga dapat mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data terkait dengan penilaian kinerja yang dialami pegawai.
- 2 Penyajian data yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan kesimpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Dari teknik mereduksi data, maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti yaitu penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.
- 3 Penarikan Kesimpulan, yaitu kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahanan pengumpulan data berikutnya, tetapi

apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan kesimpulan yang kredibel.

g. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut (Sugiyono 2014:245) Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai lapangan dan analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Menurut Miles Dan Huberman dalam (Sugiyono 2014:245) Aktivitas dalam analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu katagori dan satuan urutan data. Untuk menganalisis berbagai data yang sudah ada digunakan metode deskriptif analitis untuk menggambarkan data yang sudah diperoleh melalui proses analisis yang mendalam dan selanjutnya diakomodasikan dalam bentuk bahasa secara beruntut atau naratif. Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu dimulai dari lapangan atau fakta empiris dengan cara terjun kelapangan, mempelajari fenomena yang ada dilapangan.

Jenis analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif, dimana menurut (Lexy 2017:35), menyatakan bahwa analisa data kualitatif adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satuan uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema seperti yang disarankan oleh data.

h. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam bagian ini penulis akan menyampaikan lokasi penelitian berikut dengan alasan melakukan penelitian ditempat tersebut dan juga jadwal prediksi penelitian yang akan penulis tempuh.

3.8.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan pada Kantor Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Nasional Kepulauan Riau (SATKER P2JN KEPRI).

3.8.2 Jadwal Penelitian

Berikut prediksi jadwal penelitian yang akan dilakukan penulis :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	Januari 2019	Februari 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019
Penyelesaian Proposal							
Bimbingan Proposal							
Seminar Proposal							
Pengumpulan Data							
Pengolahan Data							
Penyampaian Hasil Penelitian / Bimbingan							

DAFTAR PUSTAKA

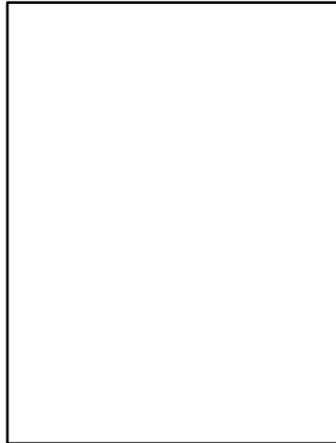
- Anggraeni, Linanda Eka, Rony Prabowo, Jurusan Teknik Industri, dan Fakultas Teknologi Industri. 2015. “Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal (Studi Kasus : PT . Sanjayatama Lestari Siurabaya).” 1(1): 225–32.
- Badan Kepegawaian Negara. 2011. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil.*
- Dhanial, Dhini Rama. 2010. “Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus).” I(1): 15–23.
- Diana, Bambang Agus, dan Ridho Harta. 2011. “Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung.” 1(2): 1–11.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis.* Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Lee, Huajing Li Wang-chien, Anand Sivasubramaniam, dan C Lee Giles. 2008. “Workload analysis for scientific literature digital libraries.” 5(2): 139–49.
- Lexy, Moleong. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marcia, Regina, dan Cardoso De Sousa. 2014. “Nursing Workload in Intensive Care Unit Trauma Patients : Analysis of Associated Factors.” 9(11): 1–7.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas pegawai.* Jakarta: Grafindo.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat.* Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie.* Jakarta: Salmeba Empat.

- Mayang, Raras, dan Sri Gunani. 2012. "Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasar Pada Job Description." 1(1).
- Menteri Dalam Negeri. 2008. "Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah."
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasution. 2013. *Berbagai pendekatan dalam Proses belajar & Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pemerintahan Kabupaten Gresik Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik. 2016. "Rencana Strategis BKD KAB Gresik."
- Rivai, V, dan E.J Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya Wicaksana, Sony. 2016. "Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI." *Manajemen* 1(2): 317–24.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang, P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutarto. 2012. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Winaya, Kuna. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Universitas Udayana.

Lampiran IV

CURICULUM VITAE



Nama : JUNAIDI
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat / Tanggal Lahir : Batam, 01 Juli 1989
Email : ayenjunaidi@gmail.com
Alamat : Jl. RA Fisabilillah km 8 Perum Jala Bestari blok C3 No. 17 Tanjungpinang
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Pendidikan : - SDN 014 Kecamatan Batu Ampar Batam Tahun Pelajaran 2004-2005
- SMP Program Paket B Tanjungpinang Tahun Pelajaran 2010
- SMKN Program Paket C Tanjungpinang Tahun Pelajaran 2013-2014
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang Tahun 2019