

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengaggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan / lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Desseler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Badriyah (2017:36) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berpelean merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karna tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelolah unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga tenaga kerja yang memuaskan.

a. Fungsi Manajerial

Menurut Flippo (2013:30) fungsi manajerial adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Penggorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengikat antara pekerja, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menemotakan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b. Fungsi Oprasional

Menurut Priansa (2014:27) fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Pengadaan Pegawai

Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan pada formulir disurat lamaran, dan tes psikologis.

2) Pengembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai dengan keinginan organisasi masyarakat. dalam hal ini, pegawai diminta mengubah kebiasaan dan sikap-sikap lainnya yang kurang menguntungkan bagi organisasi

sehingga ada niat dan kemauan untuk menyesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

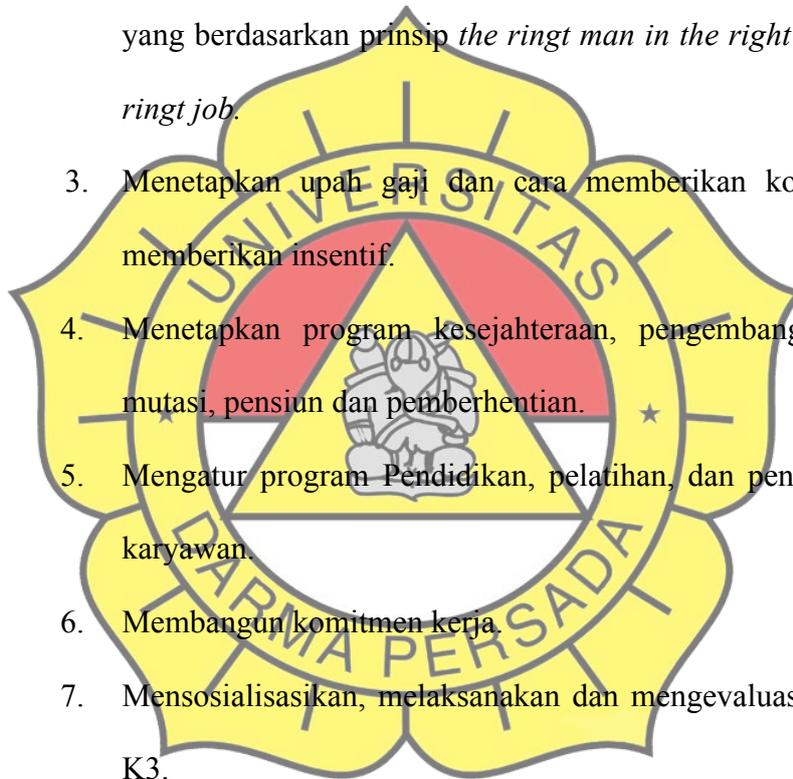
6) Pensiun

Pensiun adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi ini menjamin pegawai-pegawai yang akan pensiun organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

1.1.2. Peran Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:7) Manajemen seperti kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara-cara menyelesaikan masalah dan pencapaian tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya pada pengetahuan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mengetahui pentingnya Sumber Daya Manusi, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri.

1. Melakukan analisis jabatan (mendapatkan jumlah, kualitas, dan pemempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *JobDescription, Job Specification, Job Requirement, dan Job Evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menempatkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan yang berdasarkan prinsip *the ringt man in the right place and the ringt job*.
3. Menetapkan upah gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program Pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan Perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.
10. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.



11. Memperkiraka keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitori undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitori perkembangan serikat buruh.

2.2 Beban Kerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 Tahun 2008 dalam jurnal Achyana, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 21), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Tarwaka (2014: 103), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas

pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang diberikan kepada SDM sesuai pekerjaannya dan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014 : 103), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Tugas yang Bersifat Fisik

a. Stasiun Kerja

Stasiun kerja adalah area, tempat atau lokasi dimana aktivitas akan diselenggarakan untuk mengolah data dan informasi yang memiliki nilai tambah.

b. Tata Ruang Tempat Kerja

Tata ruang tempat kerja adalah penyusunan alat – alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi karyawan.

c. Kondisi Ruang Kerja

Kondisi ruang kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan ruang kerja dari suatu panti sosial yang menjadi tempat bekerja dari para

pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

d. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu pantisosial. Kondisi lingkungan kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

e. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah keyakinan – keyakinan yang mengandung aspek kognitif, *behavior*, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek.

2. Tugas yang Bersifat Mental

Tugas yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fisik tubuh. Secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan otak daripada kerja otot. Berikut yang termasuk tugas yang bersifat mental

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu bentuk sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya baik terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan alam, lingkungan sosial budaya, dan negara.

b. Kompleksitas Pekerjaan

Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka pekerja dituntut untuk bekerja semakin lama dan memiliki keahlian yang memadai. Selain itu, pekerjaan yang kompleks memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan rumit.

1) Pendidikan yang Diperoleh

Pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk – bentuk tingkah laku lainnya.

Pendidikan lebih bersifat teoritis dalam pengetahuan umum, sosial dan berorientasi pada kebutuhan perorangan.

2) Pelatihan yang Diperoleh

Pelatihan adalah suatu proses pengembangan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan pekerjaan di masa yang akan datang.

3) Emosi Pekerja

Emosi merupakan reaksi yang kompleks, terpolakan, organismanik pada bagaimana kita berpikir dan melakukan usaha dalam jangka panjang untuk bertahan dan tumbuh subur serta mencapai apa yang kita harapkan untuk diri kita.

3. Organisasi Kerja

Organisasi kerja sebagai proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan bermacam – macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Berikut yang termasuk organisasi kerja:

1) Lamanya Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Untuk PNS yang bekerja 5 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam/hari dan 35 jam/minggu.

2) Waktu Istirahat

Waktu istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 UU 13/2003). Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80 UU 13/2003).

3) Sistem Kerja

Sistem kerja didefinisikan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari unsur – unsur manusia, bahan, perlengkapan dan peralatan, metode kerja untuk suatu tujuan tertentu.

4) Model Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan perwujudan yang menentukan hubungan diantara fungsi – fungsi dalam suatu organisasi serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menjalankan masing – masing tugasnya.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi:

1) Pencahayaan

Pencahayaan atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi Udara

★ Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata

letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4) Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan

melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

5) Hubungan yang Harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

5. Somatis

Somatis adalah status kesehatan yang dilihat dari jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.

1) Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki – laki secara biologis sejak seseorang lahir.

2) Usia

Usia responden pada saat penelitian yang dinyatakan dalam tahun. Usia dapat mempengaruhi responden dalam memberikan bentuk partisipasinya.

3) Kondisi Kesehatan

Kondisi kesehatan adalah keadaan seimbang yang dinamis, dipengaruhi faktor genetik, lingkungan dan pola hidup sehari – hari seperti makan, minum, kerja, istirahat, hingga pengelolaan kehidupan emosional. Status kesehatan tersebut menjadi rusak bila keadaan keseimbangan terganggu.

6. Psikis

Psikis adalah hal – hal yang tidak dapat dilihat secara langsung oleh panca indera, yaitu meliputi :

1) Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktifitas tertentu. Karyawan membutuhkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan untuk memotivasi pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan.

2) Persepsi

Persepsi merupakan proses dimana kita mengartikan lingkungan sekitar dengan menyusun dan menginterpretasikan impresi sensoris.

3) Kepercayaan

Kepercayaan merupakan sebuah keyakinan dari salah satu pihak mengenai maksud dan perilaku yang ditujukan kepada pihak yang lainnya.

4) Keinginan

Keinginan adalah perasaan yang menyatakan bahwa satu

aktivitas, pekerjaan, atau objek itu berharga atau berarti bagi individu.

5) Kepuasan

Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi / kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan – harapannya.

2.2.3 Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 33), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*.

- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

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 pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan tentunya secara langsung akan mempengaruhi 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 pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing – masing panti sosial yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.2.4 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Eggemeier dalam Muskamal (2010 : 31) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya 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 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 beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.2.5 Manfaat Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010 : 51) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yaitu :

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 karyawan atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi karyawan
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi

2.2.6 Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017 : 22), terdapat dua jenis beban kerja diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif

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

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif, yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan sumber – sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muthya Achyana	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi	Analisis Faktor	Mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja petugas kamar di Grand

	Jurnal penelitian Jom FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016,	Beban Kerja <i>Room Attendant</i> di Grand Jatra Hotel Pekanbaru		Jatra Hotel Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja petugas kamar Hotel Grand Jatra adalah faktor eksternal dan internal, dimana faktor eksternal lebih dominan
2.	Eric Aditya dan Deborah C. Widjaja	Analisis Beban Kerja (<i>Workload</i>) dan Kinerja Karyawan <i>Housekeeping</i> di Hotel X, Surabaya	Analisis Faktor	Hasil penelitian adalah beban kerja karyawan memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Housekeeping</i> . Dalam penelitian ini, dihitung pula jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu menggunakan rumus Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Indonesia..
3.	Tridoyo dan Sriyanto	Analisis Beban Kerja dengan Metode <i>Full Time Equivalent</i> untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk – Honda Sales Operation Region Semarang	Analisis Faktor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang ditanggung karyawan pada level administrator adalah 64% atau 25 karyawan memiliki beban kerja rendah, 33% atau 13 karyawan memiliki beban kerja normal, dan 3% atau 1 karyawan memiliki beban kerja tinggi.
5.	Puput Pratiwi, Siti Nur Azizah. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1, No. 1 (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan secara simultan beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .

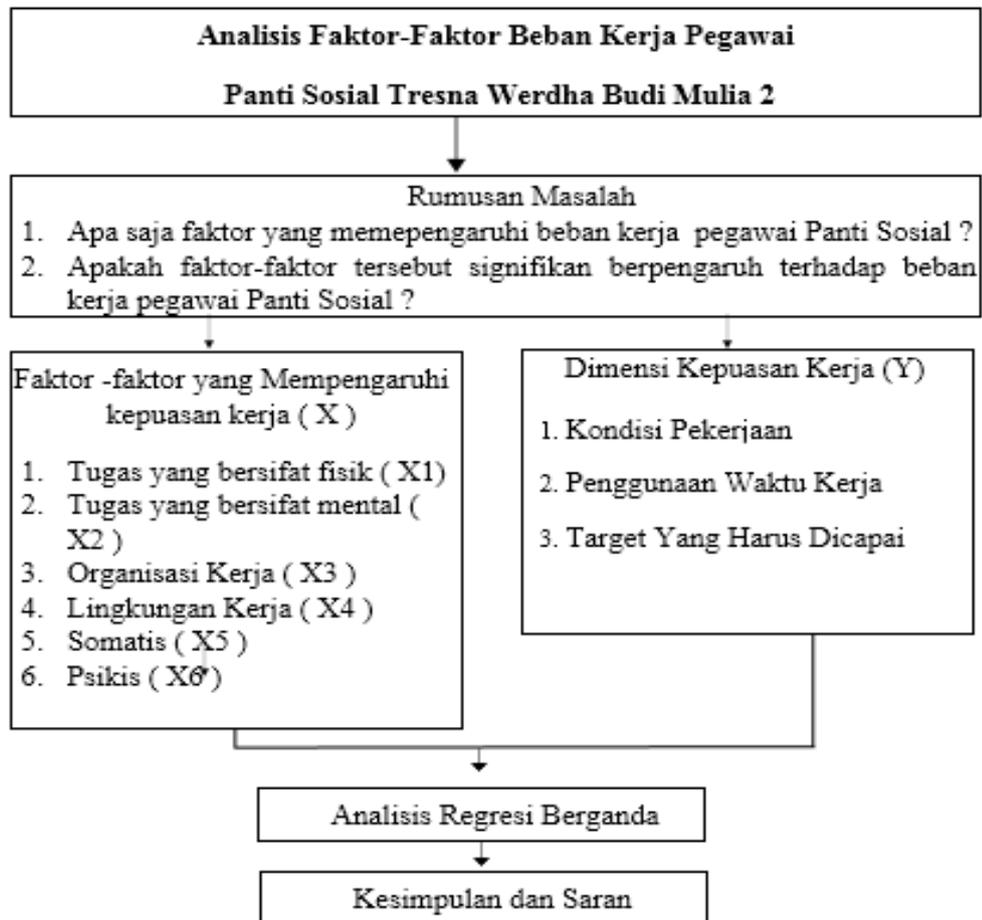
Sumber: Data diolah peneliti, 2020

2.4 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya. Tinggi atau rendah beban kerja yang diterima akan memberikan dampak positif maupun negatif. Dengan demikian tingkatan beban kerja dalam suatu organisasi merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen. Maka model kerangka penelitian ini dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



2.1 Gambar Kerangka Pemikiran Sumber
Data diolah penulis tahun 2020



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:69) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pada Panti Sosial Tersna Werdha Budi Mulia 2 adalah tugas yang bersifat fisik, tugas yang bersifat mental, organisasi kerja, lingkungan kerja, somatis, psikis.
2. Apakah (X1) dan (X2) berpengaruh terhadap beban kerja (Y).

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara (X1), (X2) dan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara (X1), (X2) dan (Y).