

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu bidang atau pekerjaan administrasi yang berfokus pada administrasi aset manusia pada suatu organisasi atau instansi. Tujuan utamanya adalah untuk memaksimalkan kinerja personel dalam melayani tujuan strategis instansi serta memastikan keberlanjutan pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Menurut Darmadi (2022:86) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pekerjaan yang berkaitan dengan realisasi hal tertentu yang terjadi melalui kegiatan individu sehingga memberikan komitmen yang lebih penting kepada organisasi untuk mewujudkan keunggulan kompetitif. Menurut Sri Larasati (2018:1) MSDM adalah perhitungan sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia, sehingga manusia merupakan perhitungan yang vital dalam segala kegiatan institusi. Menurut Iqbal Arraniri, dkk (2021:7) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi dan memberi penghargaan serta memperhatikan

masalah manajemen tenaga kerja, keadilan kesehatan dan keselamatan personel.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses melatih dan menilai personel untuk memberikan kontribusi bagi instansi serta memastikan instansi berjalan dengan maksimal berdasarkan visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan untuk meraih keunggulan yang kompetitif.

2. Indikator-Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018:10) menyebutkan bahwa indikator MSDM terdiri dari :

- a. Tugas Pekerjaan, yaitu tugas pokok yang wajib dilaksanakan oleh pegawai.
- b. Kualitas Kerja, yaitu hasil yang memenuhi standar yang ditetapkan serta kesesuaian dengan spesifikasi tertentu.
- c. Kuantitas, yaitu seberapa besar jumlah yang dihasilkan oleh pegawai.
- d. Realitas, yaitu hasil produktif para pegawai.
- e. Efektivitas biaya, yaitu penggunaan biaya yang tepat, efektif dan efisien.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hamali (2018:15) tujuan dari MSDM yakni sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada kesejahteraan sosial dan keadilan dalam konteks organisasi.

Bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan dengan memberikan manfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional dibuat dengan maksud mendukung pencapaian tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efisiensi organisasional melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Menyediakan personel yang terlatih serta tingkat motivasi yang tinggi.
- 2) Mengoptimalkan kualitas secara optimal dan efisien.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri bagi personel.
- 4) Memberikan peluang pekerjaan yang setara bagi setiap individu, dengan memprioritaskan keamanan dan kesehatan di tempat kerja, serta perlindungan hak-hak personel.
- 5) Melibatkan seluruh personel dalam pemahaman kebijakan SDM.

Landasan bagi kelangsungan hidup organisasi adalah efisiensi organisasi dalam mengembangkan dan memanfaatkan keahlian personel dengan upaya meminimalkan kekurangan individu. Keberhasilan organisasi sangat terkait dengan keberhasilan sumber daya manusia, tanpa kehadiran personel yang berkompeten, kemajuan organisasi pun akan terbatas.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional dimaksudkan untuk memastikan bahwa kontribusi divisi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi ini diharapkan meningkatkan manajemen sumber daya manusia melalui pertukaran gagasan yang efektif. Tantangan divisi sumber daya manusia termasuk penyelenggaraan program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja. Di samping itu, divisi ini diharapkan berfungsi sebagai penilai realitas saat manajer operasional memperkenalkan ide dan arah baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah pencapaian pribadi yang diinginkan melalui partisipasi dalam konteks pekerjaan atau kehidupan pribadinya. Tujuan ini mencerminkan harapan dan aspirasi individu, baik dalam hal perkembangan karir, pencapaian pribadi, atau keseimbangan kehidupan kerja. Ketika tujuan pribadi personel terpenuhi, kinerja mereka akan meningkat secara efektif. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia

sebaiknya difokuskan pada menciptakan harmoni antara pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat personel dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang diberikan oleh instansi.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tamsah dan Nurung (2021:2) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. *Perencanaan (Planning)*

Perencanaan adalah proses penyusunan rencana atau strategi untuk mencapai tujuan tertentu. Mencakup identifikasi sasaran, penentuan langkah-langkah yang perlu diambil, alokasi sumber daya, serta pengembangan kerangka waktu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan memainkan peran penting dalam membantu individu, organisasi atau pemerintah untuk mengelola sumber daya dengan efektif, mengatasi tantangan, dan mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan.

b. *Pengorganisasian (Organizing)*

Pengorganisasian adalah suatu proses atau aktivitas yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian dan manajemen sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup pembentukan struktur organisasi, penetapan tugas dan tanggung jawab serta pengorganisasian sumber daya manusia dan materi. Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang

krusial dengan perencanaan, pengarahan dan pengendalian. Pengorganisasian menjadi landasan bagi organisasi. Dengan memiliki struktur dan tata kelola yang baik, akan menjadi lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran dan tujuan mereka.

c. Pengarahan Pegawai (*Staffing*)

Pengarahan adalah kegiatan pemberian petunjuk kepada personel agar bersedia berpartisipasi dan bekerja secara produktif untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pimpinan akan memberikan arahan kepada personel agar dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan baik. Pengarahan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan membutuhkan pertimbangan yang sungguh-sungguh agar pembagian waktu, persediaan, peralatan dan tenaga kerja dilaksanakan dengan tepat. Semua kapasitas dan aktivitas memerlukan komunikasi agar terkoordinasi dan saling mendukung terwujudnya pencapaian tujuan organisasi.

e. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan suatu tindakan organisasi yang dapat menjamin kesesuaian perencanaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengawasan/pengendalian merupakan kapasitas yang sangat penting dalam administrasi.

5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memegang peran yang krusial dalam struktur organisasi. Beberapa peran utama manajemen SDM melibatkan pengelolaan aspek-aspek terkait tenaga kerja, pengembangan budaya organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan instansi. Menurut Sylvia (2020:13) peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan instansi berdasarkan gambaran kerja, rincian pekerjaan, prasyarat kerja dan penilaian kerja.
2. Menetapkan perekrutan, seleksi dan penempatan personel berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Memprediksi penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
4. Menentukan terkait program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
5. Mengevaluasi kondisi perekonomian secara umum dan *progress* instansi secara khusus.
6. Melakukan pengawasan dengan cermat terhadap hukum ketenagakerjaan dan kebijakan pemberian kompensasi instansi yang serupa.
7. Mengamati perkembangan teknologi dan perkembangan dalam organisasi pekerja.

8. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan serta evaluasi prestasi personel.
9. Mengelola relokasi personel dalam skala vertikal maupun horizontal.
10. Mengelola pensiun, pemberhentian dan pemberian pesangon.

Berdasarkan peraturan Undang – Undang (UU) terkait Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Polri umumnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). UU ini mencakup ketentuan – ketentuan umum terkait ASN di seluruh instansi pemerintah, termasuk Polri.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang wajib dikerjakan atau tanggung jawab yang harus dipenuhi seseorang, kelompok, atau organisasi dalam periode waktu tertentu. Beban kerja bisa diukur berdasarkan waktu, volume pekerjaan, atau tingkat kesulitan tugas. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan stres, kelelahan, penurunan kualitas pekerjaan, dan risiko kesalahan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat adalah esensial untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan personel. Menurut Meilasari et al. (2020:607) Beban kerja merupakan kelompok atau rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pengelola tugas dalam jangka waktu tertentu. Menurut Budiasa

(2021:30) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Priyanto (2018:167) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Mengacu pada ketiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah proses yang harus diselesaikan pada suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Penting bagi instansi atau organisasi untuk secara berkala menilai dan menyesuaikan beban kerja personel untuk memastikan bahwa beban tersebut seimbang dan tidak berlebihan. Seimbangnya beban kerja akan membantu dalam meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kesejahteraan personel.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja yaitu :

a. Beban Waktu (*Time Load*)

- 1) Hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
- 2) Masa waktu kerja/ tuntutan waktu kerja

- b. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)
 - 1) Frekuensi datangnya pekerjaan
 - 2) Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas
- c. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)
 - 1) Tingkat resiko pekerjaan
 - 2) Kebingungan dan frustrasi

3. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Sulistiarini dan Ruwana (2020:112) berikut adalah cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu :

a. *Work Sampling*

Teknik ini adalah suatu metode pengukuran produktivitas yang digunakan untuk memperoleh gambaran tentang aktivitas kerja dan alokasi waktu di suatu organisasi atau tempat kerja.

Metode ini melibatkan pengamatan atau pemantauan pada interval waktu tertentu untuk menentukan seberapa sering suatu kegiatan atau tugas tertentu dilakukan. Berikut adalah hal yang diamati dalam *work sampling* :

- 1) Aktivitas yang sedang dilaksanakan personel pada jam kerja
- 2) keterkaitan antara aktivitas personel dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- 3) Rasio waktu kerja untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.

- 4) Susunan tugas personel dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

b. *Study Time and Motion*

Teknik ini adalah metode pengamatan dan analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan meningkatkan efisiensi kerja dalam suatu proses atau kegiatan. Berikut adalah hal yang diamati dalam *study time and motion* :

- 1) Pengamatan terhadap berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas.
- 2) Pengamatan bagaimana pekerja menggunakan alat dan peralatan yang tersedia.
- 3) Evaluasi terhadap sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan beban yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitas pekerja.
- 4) Langkah atau fase dalam suatu proses kerja dicatat dan dievaluasi untuk menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi.

c. *Daily Log*

Daily Log merupakan catatan harian yang mencatat kejadian, aktivitas, atau informasi penting setiap hari. Ini digunakan untuk merekam berbagai aspek kehidupan atau pekerjaan sehari-hari biasanya dalam satu hari. Ini dapat membantu seseorang atau tim untuk memantau, merefleksikan dan merencanakan kegiatan atau peristiwa sehari-hari. Penggunaannya dapat

sangat bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan individu atau organisasi yang menggunakannya.

4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:32) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

a. *Time Pressure* (Tekanan Waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau *deadline* justru dapat meningkatkan motivasi dan membentuk prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. Jadwal Kerja atau Jam Kerja

Jumlah waktu untuk menyelesaikan suatu tugas harus diperhatikan. Tuntutan kerja yang tinggi menjadi penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan tanpa adanya waktu istirahat atau libur bisa dapat berdampak pada kondisi fisik suatu individu.

c. *Role Ambiguity dan Role Conflict*

Role ambiguity dan *role conflict* adalah dua konsep yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawab individu dalam lingkungan kerja. *Role ambiguity* adalah kondisi di mana individu dalam organisasi tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang peran, tugas, atau tanggung jawab mereka. Sedangkan

Role Conflict terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan atau ekspektasi yang saling bertentangan dalam peran atau tanggung jawab mereka.

d. Kebisingan

Kebisingan adalah gangguan suara yang dapat menciptakan gangguan atau ketidaknyamanan bagi individu dalam lingkungan instansi.

e. *Information Overload*

Information overload adalah kondisi di mana seseorang atau organisasi menerima atau dihadapkan pada jumlah informasi yang melebihi kapasitas mereka untuk memproses atau memahaminya. Hal ini terjadi ketika individu atau entitas terlibat dalam pengumpulan, penerimaan, atau akses terlalu banyak informasi sekaligus, sehingga mereka kesulitan untuk mengelola dan memahaminya.

f. *Temperature Extremes* atau *Heat Overload*

Temperature Extremes atau *Heat Overload* adalah kondisi ketika suhu lingkungan mencapai level yang sangat ekstrem dan dapat mengakibatkan dampak negatif pada personel. *Heat Overload* terutama merujuk pada situasi di mana suhu udara ekstrem panas, tetapi juga dapat mencakup kondisi di mana suhu sangat dingin (pembebanan dingin).

g. *Repetitive Action*

Repetitive Action (tindakan berulang) adalah tindakan atau aktivitas yang diulang-ulang secara konsisten. Contohnya adalah penggunaan komputer dan rutinitas harian pekerjaan.

h. Tanggung jawab

Tanggung jawab pada beban kerja (*Workload Responsibility*) merujuk pada sejauh mana individu atau kelompok bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban tertentu dalam konteks pekerjaan atau proyek tertentu. Tanggung jawab ini melibatkan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seseorang atau kelompok dalam hal pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana mereka akan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting menentukan produktivitas, kepuasan, kesejahteraan, dan kinerja personel. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung personel untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. Menurut Darmadi (2020:242) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para personel sehingga mempengaruhi dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan, seperti adanya pendingin udara,

pencapaian yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan hubungan kerja secara langsung terhadap individu yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan yang lebih rendah. Menurut Anandita et al (2021:1246) Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas perseorangan maupun secara kelompok.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Larasati (2018:47) dimensi lingkungan kerja yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja personel lebih banyak berfokus pada benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi personel dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam

menyelenggarakan aktivitas organisasi. Berikut adalah Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik :

1) Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat penting bagi personel guna kelancaran dan keselamatan dalam menjalankan tugas.

2) Udara di Tempat Kerja

Personel membutuhkan udara yang cukup, di mana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari personel tersebut.

3) Penggunaan Warna

Penggunaan Warna berpengaruh untuk suasana yang nyaman bagi personel dalam melaksanakan pekerjaan. Penting untuk mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan spesifik tempat kerja ketika menerapkan penggunaan warna.

4) Suara Bising

Suara bising bisa mengganggu personel dalam bekerja yang dapat merusak konsentrasi kerja personel dan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak optimal.

5) Ruang Gerak

Peralatan kerja dan perabotan harus disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan fleksibilitas untuk meningkatkan kenyamanan ruang gerak.

6) Keamanan

Upaya untuk melindungi personel dari potensi risiko dan bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan non fisik termasuk salah satu aspek penting. Lingkungan kerja non fisik adalah semua situasi yang terkait dengan interaksi dalam konteks pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling berpengaruh. Untuk meminimalkan dampak terhadap lingkungan fisik dan non-fisik kepada pekerja, maka langkah yang awal yang harus diperhatikan dan dipelajari adalah manusia itu sendiri. Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, diharapkan mencapai hasil kerja yang optimal dan meningkatkan kinerja personel menjadi lebih baik.

1) Hubungan Kerja Antara Pimpinan dan Bawahan

Keberhasilan mencapai tujuan instansi dapat lebih mudah dicapai melalui terjalinnya komunikasi yang efektif, sikap saling menghormati, dan ketaatan dalam hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.

2) Hubungan Kerja Antar Rekan Kerja

Kerja sama yang lancar dalam tim dapat terwujud melalui adanya hubungan baik antara sesama rekan kerja.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Hubungan Sosial

Hubungan interaksi antara individu, kelompok dan pimpinan di lingkungan kerja. Hubungan sosial dapat melibatkan aspek-aspek seperti komunikasi, kerjasama, dukungan emosional dan pertukaran sosial. Jika hubungan terjalin dengan baik, maka personel merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya.

b. Kelembapan

Tingkat kelembapan yang tepat di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas para personel. Pemantauan yang sesuai terhadap tingkat kelembapan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Bau

Bau yang mencolok dapat mengganggu pernafasan dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Langkah-langkah dan pencegahan bau di lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan personel.

d. Siklus Udara

Siklus udara di lingkungan kerja mengacu pada pergerakan dan sirkulasi udara di tempat kerja. Sirkulasi udara yang baik dapat mempengaruhi kualitas udara, kesehatan, dan kenyamanan.

e. Cahaya

Cahaya/penerangan ini sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan pada kenyamanan dan produktivitas bagi personel. Cahaya yang terlalu terang dapat menyebabkan silau, sementara cahaya yang terlalu lemah dapat membuat pekerja kesulitan melihat. Maka dari itu penting untuk mengevaluasi pencahayaan di lingkungan kerja.

f. Kebersihan

Kebersihan menjadi faktor penting bagi lingkungan kerja, karena berdampak pada kesehatan individu. Kebijakan harus sesuai standar kebersihan yang berlaku.

g. Keamanan

Penggunaan kamera elektronik dapat membantu menjaga kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman.

h. Getaran Mekanis

Getaran mekanis diinginkan dan dimanfaatkan untuk tujuan tertentu, seperti dalam mesin atau perangkat getaran industri. Namun, jika tidak dikendalikan dengan baik, getaran mekanis dapat menyebabkan masalah, seperti keausan peralatan, kebisingan yang mengganggu atau bahkan dapat berdampak negatif pada kesehatan manusia.

2.1.4 Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Menurut Seta (2019:99) konflik kerja merupakan suatu bentuk pertentangan yang muncul dan terjadi di antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang menciptakan suatu bentuk ketegangan di antara para pelakunya.. Menurut Ekhsan (2020: 13) adalah perbedaan pandangan antara individu atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan dalam ide maupun kepentingan, sehingga menghambat pencapaian tujuan ataupun kinerja dari individu dan kelompok di instansi. Menurut Nengsih et.al (2019:69) konflik merupakan ketidaksesuaian atau perbedaan tujuan atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik kerja yaitu ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

2. Dimensi dan Indikator Konflik Kerja

Konflik adalah bagian alami dari interaksi manusia, dan bagaimana konflik tersebut diatasi dapat memiliki dampak besar pada individu dan masyarakat. Cara terbaik untuk mengatasi konflik adalah dengan komunikasi yang baik, empati, dan usaha

bersama untuk mencari solusi yang adil dan bermanfaat untuk semua pihak yang terlibat.

Menurut Dewi et.al (2020:356) berikut merupakan Indikator konflik kerja :

a. Konflik Dalam Diri Seseorang

1) Tujuan Yang Saling Bertentangan

Tujuan yang saling bertentangan merujuk pada situasi di mana dua atau lebih individu, kelompok, atau entitas memiliki tujuan yang kontradiktif atau bertentangan satu sama lain. Dalam konteks ini, mencapai satu tujuan dapat menghambat pencapaian tujuan yang lain. Situasi ini sering menjadi sumber konflik dan gesekan.

2) Tuntutan Tugas

konflik ini muncul ketika seseorang dihadapkan pada tugas atau tanggung jawab yang melebihi kemampuannya. Ini dapat menciptakan stres dan ketegangan karena individu mungkin merasa tidak siap atau tidak mampu untuk menyelesaikan tugas tersebut.

b. Konflik Antar Individu

1) Perbedaan Tujuan

Konflik ini terjadi ketika dua atau lebih pihak memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda, yang mungkin saling bertentangan. Ini dapat terjadi dalam berbagai konteks , termasuk dalam bisnis, politik, atau hubungan

pribadi. Perbedaan tujuan bisa menjadi penyebab konflik jika tidak dikelola dengan baik.

2) Perbedaan Tindakan

Perbedaan tindakan mengacu pada situasi di mana individu atau kelompok memiliki perbedaan dalam tindakan atau perilaku yang mereka pilih atau lakukan. Perbedaan ini bisa muncul dalam berbagai konteks dan dapat menciptakan ketegangan atau konflik, terutama jika perbedaan tindakan tersebut dianggap tidak sesuai atau tidak dapat diterima oleh pihak lain.

c. Konflik antar anggota kelompok

1) Konflik Subtansif

Konflik subtansif adalah jenis konflik yang muncul ketika individu atau kelompok memiliki perbedaan pendapat, nilai, kepentingan, atau tujuan yang berhubungan dengan masalah atau isu tertentu yang bersifat substansial atau esensial. Konflik subtansif fokus pada perbedaan substansial dalam pandangan atau kepentingan yang berkaitan dengan masalah tertentu, bukan konflik yang muncul karena masalah interpersonal atau hubungan. Konflik subtansif tidak selalu bersifat negatif. Dalam beberapa kasus, konflik ini dapat memicu diskusi dan pemikiran yang mendalam, yang akhirnya dapat menghasilkan solusi yang lebih baik dan inovasi. Namun,

jika tidak dikelola dengan baik, konflik subtansif dapat mengganggu produktivitas dan keharmonisan di tempat kerja atau dalam hubungan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola konflik subtansif dengan pendekatan yang konstruktif, seperti memfasilitasi dialog, mencari kesepahaman, dan mencari solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat.

2) Konflik Afektif

Konflik afektif adalah jenis konflik yang muncul ketika konflik itu sendiri berkaitan dengan emosi, perasaan, atau hubungan antara individu atau kelompok. Dalam konflik afektif, perbedaan emosi atau perasaan yang negatif, seperti marah, cemburu, atau tidak suka, menjadi fokus konflik, dan ini sering kali mengarah pada pertentangan pribadi atau interpersonal.

3. Jenis - Jenis Konflik Kerja

Menurut Aprilia et.al (2022:277) jenis - jenis konflik kerja adalah sebagai berikut :

a. Konflik Dalam Diri Seseorang

Konflik ini adalah konflik internal yang terjadi pada diri seseorang yang disebabkan adanya tekanan, peran dan harapan dari luar yang berbeda keinginan atau harapannya. Konflik ini

bisa terjadi karena ada tuntutan suatu tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

b. Konflik Antar Individu

Konflik ini terjadi antara dua atau lebih individu yang memiliki perbedaan pandangan, kepentingan atau tujuan yang bertentangan. Ini bisa terjadi di berbagai konteks, seperti di tempat kerja, dalam hubungan pribadi atau di masyarakat.

c. Konflik Antar Anggota

Konflik ini terjadi di dalam sebuah kelompok, seperti dalam sebuah tim kerja. Ini dapat melibatkan ketidaksetujuan atau konflik antara anggota kelompok yang dapat mempengaruhi kerja sama dan dinamika kelompok tersebut.

d. Konflik Antar Kelompok

Konflik ini melibatkan dua atau lebih kelompok yang bersaing atau bertentangan dalam hal tujuan, sumber daya, atau nilai-nilai. Ini dapat berkembang menjadi konflik antar kelompok yang lebih besar, seperti konflik etnis, agama, atau politik yang sering kali memiliki dampak yang lebih luas di masyarakat.

4. Faktor – Faktor Penyebab Konflik Kerja

Menurut Dewi et.al (2020:356) berpendapat penyebab terjadinya konflik dalam organisasi, adalah :

a. Koordinasi yang tidak dilaksanakan

Ketidakmampuan untuk berkoordinasi dengan baik antara departemen atau tim dalam organisasi dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, penundaan, dan konflik. Koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi.

b. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas

Terlalu banyak ketergantungan antar tim atau individu dapat mengarah pada konflik jika satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya. Pemahaman yang jelas dapat membantu mengelola masalah ini.

c. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi

Jika anggota organisasi memiliki pemahaman yang berbeda tentang tujuan dan visi organisasi, ini dapat menyebabkan konflik dalam menentukan prioritas dan tindakan yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut.

d. Perbedaan persepsi

Perbedaan persepsi tentang orang, situasi, atau masalah tertentu dapat menghasilkan konflik. Konflik ini sering kali merupakan hasil dari kesalahpahaman atau ketidaksepahaman yang muncul dari persepsi yang berbeda.

e. Perbedaan dalam orientasi kerja

Perbedaan dalam orientasi kerja, seperti fokus yang berbeda dalam mencapai tujuan atau prioritas, dapat menciptakan

konflik dalam alokasi sumber daya dan upaya. Penting untuk menelaraskan orientasi kerja dalam organisasi.

f. Sistem kompetensi intensif (*reward*)

Sistem penghargaan yang berfokus pada kompetisi dan persaingan yang berlebihan antar individu dapat menciptakan konflik dan mengurangi kerja sama tim. Dalam beberapa kasus, sistem penghargaan yang lebih seimbang mungkin lebih produktif.

g. Strategi motivasi yang tidak tepat

Jika strategi motivasi organisasi tidak sesuai dengan kebutuhan individu atau kelompok, ini dapat menciptakan ketidakpuasan dan konflik. Mengetahui kebutuhan motivasi individu dan menerapkan strategi yang sesuai adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas.

Untuk mengatasi masalah ini, komunikasi yang jelas, pemahaman bersama, manajemen konflik yang efektif, perencanaan yang baik, dan pengelolaan sumber daya manusia yang bijak dapat membantu mengurangi konflik kerja dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

5. Manfaat Konflik Kerja

Manfaat Konflik Dalam mengelola/menangani konflik banyak manfaat/hasil yang diinginkan, bukan hanya berupa kesepakatan dari pihak-pihak yang berkonflik saja, tetapi lebih pada kemajuan

organisasi. Menurut Sutrisno (2018:145) hasil dari konflik yang diinginkan adalah:

a. Kesepakatan.

Kesepakatan atau perjanjian yang adil dan wajar adalah yang terbaik. Perjanjian yang membuat satu pihak merasa dieksploitasi atau dikalahkan cenderung akan menghasilkan kemarahan dan konflik berikutnya.

b. Hubungan yang lebih kuat.

Kesepakatan yang baik memungkinkan pihak-pihak yang berkonflik dapat membangun jembatan niat baik dan kepercayaan untuk digunakan jika nanti dibutuhkan.

c. Pembelajaran.

Konflik dapat meningkatkan kesadaran diri lebih besar dan pemecahan masalah yang kreatif.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja personel merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja. Ini adalah ukuran sejauh mana personel merasa senang dan puas dengan pekerjaan, lingkungan di tempat kerja serta pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam produktivitas, retensi personel, dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Menurut Handoko (2019:75) kepuasan

kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para personel yang menilai pekerjaan mereka. Ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap tugas-tugas kondisi di lingkungan kerja. Menurut Aniversari (2022:8) kepuasan kerja adalah perasaan puas dan tidak puas dari pekerja atau cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Sudiantini & Saputra (2022:469) Kepuasan kerja merupakan sebuah indikator evaluasi yang menggambarkan kondisi seseorang atas perasaan dan sikapnya mengenai pengalamannya saat bekerja.

Dari pengertian menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan di lingkungan kerjanya.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sutanza (2022:40) kepuasan kerja ada 4 jenis dimensi dan indikator yakni :

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sumber utama kepuasan di mana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang,

Indikator dari dimensi ini adalah :

- 1) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

- 2) Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
- 3) Kepuasan terhadap pekerjaan untuk lebih kreatif.
- 4) Kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar.

b. Gaji / Upah

Sejumlah imbalan finansial berupa uang yang diterima oleh seseorang sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan. Indikator dari dimensi ini adalah :

- 1) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- 2) Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
- 3) Kepuasan atas pemberian insentif.

c. Supervisi

Pimpinan memberikan dukungan, arahan dan bimbingan. Diukur menurut tingkat pimpinan peduli pada personel.

Indikator dalam dimensi ini adalah :

- 1) Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan pimpinan.
- 2) Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan pimpinan.
- 3) Rasa peduli yang diberikan oleh pimpinan.

d. Rekan kerja

Yaitu orang yang bekerja bersama dalam organisasi. Mereka melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang berbeda namun memiliki tujuan dalam mencapai keberhasilan. Rekan kerja diharapkan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kolaborasi dan tim kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Indikator dari dimensi ini adalah:

- 1) Kepuasan atas kerja sama tim.
- 2) Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda-beda dari individu ke individu. Faktor-faktor ini dapat melibatkan aspek pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, serta karakteristik pribadi. Menurut Sutrisno (2019:77) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk kemajuan karier dan pengembangan pribadi di dalam instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja. personel yang merasa memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang cenderung lebih puas.

b. Keamanan Kerja

Jaminan keamanan kerja atau pekerjaan personel yang merasa pekerjaan mereka aman memberikan rasa ketenangan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

c. Gaji / Upah

Gaji yang adil dan kompetitif adalah faktor penting dalam kepuasan kerja. personel yang merasa mereka mendapatkan

bayaran yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih puas.

d. Instansi dan Manajemen

Cara instansi dan manajemen mengelola operasinya, termasuk kebijakan, budaya instansi, dan kepemimpinan, dapat mempengaruhi kepuasan personel.

e. Pengawasan Sekaligus Atasannya

Hubungan dengan atasan dan cara atasan mengawasi personel juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Atasan yang memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan.

f. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Faktor-faktor seperti tantangan, kreativitas, rasa pencapaian, dan otonomi dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan yang memuaskan secara intrinsik dapat meningkatkan kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Kondisi fisik dan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung juga berperan dalam kepuasan kerja.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Interaksi sosial dengan rekan kerja dan hubungan yang baik di tempat kerja dan dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan.

i. Komunikasi yang Lancar

Komunikasi yang efektif di antara rekan kerja dan manajemen, serta adanya saluran komunikasi yang terbuka, dapat menciptakan lingkungan yang lebih transparan dan dapat meningkatkan kepuasan personel.

j. Fasilitas yang Memadai

Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan, teknologi, dan infrastruktur yang memadai, dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Fasilitas yang baik dapat membuat pekerjaan lebih efisien dan nyaman.

4. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sutanza (2022:45) teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*).

Teori ini dirancang oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini awalnya diperkenalkan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa kepuasan dapat diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh personel.

- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Menurut teori ini, kepuasan kerja personel bergantung pada sejauh mana kebutuhan pegawai terpenuhi.
- d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*).

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja personel tidak hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh pandangan dan opini yang dianggap sebagai kelompok acuan oleh pegawai.

- e. Teori Dua Faktor dari Herzbeg.

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzbeg dan dia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuan. Herzbeg melakukan penelitian dengan mewawancarai insinyur dan akuntan sebagai subjek penelitian.

- 1) Faktor Hygiene, yakni dari pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan.
- 2) Faktor Motivator, yakni kualitas dari hubungan interpersonal di antara rekan kerja, dengan supervisor, dengan bawahan, kemanan pekerjaan, kondisi kerja dan gaji.

- f. Teori Pengharapan (*Excptancy Theory*).

Teori ini dirancang oleh Victor H.Vroom. Pengharapan dari teori ini merujuk pada keyakinan kuat terhadap

kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada kajian literatur atau tinjauan pustaka yang mencakup hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Ini melibatkan pengumpulan dan analisis karya-karya ilmiah, jurnal, buku atau peneliti lainnya yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu membantu memberikan dasar teoritis dan konteks untuk penelitian serta menunjukkan relevansi topik tersebut dalam kerangka ilmiah yang lebih luas. Berikut adalah 6 penelitian terdahulu yang telah dikumpulkan dan disamakan dalam instansi pemerintah terdapat pada tabel 2.1 :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	S. N. Palar, L. Dotulong, G. Lumintang (2022) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19 ISSN : 2303-1174 Jurnal EMBA	Kompensasi 1. Gaji pokok 2. Benefit (Mathis dan Jackson, 2016) Lingkungan Kerja 1. Penerangan/cahaya 2. Suhu udara 3. Fasilitas dan kebersihan di tempat kerja. 4. Keamanan kerja 5. Hubungan antar pegawai yang baik	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi tidak

	<p>Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 472-482</p>	<p>(Sedarmayanti, 2017:26)</p> <p>Konflik kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinasi kerja 2. Komunikasi 3. Ketergantungan pelaksanaan tugas 4. Perbedaan Persepsi 5. Persaingan kerja <p>(Sedarmayanti, 2017:29)</p> <p>Kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Afandi, 2018:82) 		<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta stres kerja</p> <p>konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud</p>
2.	<p>Erni Aprida Hasibuan (2019)</p> <p>Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang</p> <p>ISSN: 2443-2164 dan E-ISSN 2621-2358;</p>	<p>Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Karakteristik 4. Keahlian <p>Lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan Ruangan 2. Kebersihan 3. Hubungan antar personel 4. Suhu udara 5. Kebisingan 6. Keamanan <p>Kompensasi</p> <p>Pembayaran langsung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Upah 4. Komisi 	<p>Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jenis studi eksplanatif.</p>	<p>Terdapat pengaruh dari variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Terdapat pengaruh parsial dari variabel Kompetensi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.</p> <p>Terdapat pengaruh parsial dari variabel Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh</p>

		<p>5. Bonus</p> <p>Pembayaran tidak langsung :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asuransi 2. Tunjangan <p>Kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja \ <p>Kinerja personel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perbuatan 2. Prestasi 3. Keterampilan 		<p>langsung maupun tidak langsung.</p> <p>Terdapat pengaruh parsial dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dan terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.</p>
3.	<p>Ni Komang Ayu Purdini Mochammad Al Musadieg Yuniadi Mayowan (2016)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>(Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (Hva) Toeloengredjo Kabupaten Kediri)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 38 No. 2 September 2016</p>	<p>Stress kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Subyektif 2. Perilaku 3. Kognitif 4. organisasional <p>Konflik Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik vertikal 2. Konflik horizontal 3. Konflik lini-staf 4. Konflik peran <p>Dukungan Sosial</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan informasi 2. Dukungan emosional 3. Dukungan instrumental 4. Dukungan <i>appraisal</i>/penilaian <p>Kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan aspek pekerjaan 	<p>Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif</p> <p>Metode : analisis regresi linear berganda</p>	<p>Stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Konflik kerja terhadap mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>Dukungan Sosial terhadap mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>Stress kerja, konflik kerja dan dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

		2. Kepuasan aspek promosi		
4.	<p>M. Al-jihad, Jaenab (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima</p> <p>Journal Scientific of Mandalika (JSM), Vol. 2 No. 6 Juni 2021, ISSN: 2745-5955.</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik, 2. Keselamatan rasa aman dan keselamatan, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri <p>Beban Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, 3. Penggunaan waktu kerja, 4. Standar pekerjaan <p>Kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Aspek Organisasi 3. Perilaku Atasan 4. Pekerjaan dan Kondisi Kerja 5. Perilaku Rekan Kerja 	<p>Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai,</p> <p>Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai,</p> <p>Motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</p>
5.	<p>Teddy Kurniawan, Lendrawati (2023)</p> <p>Pengaruh Penyelesaian Konflik, Beban Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Pasaman Bara</p> <p>JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (4) Agustus Tahun 2023, Hal 1496-1510</p>	<p>Penyelesaian Konflik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompromi 2. Konfontasi 3. Damai <p>Beban Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan <p>Komitmen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan 	<p>Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif yang akan didukung oleh analisis deskriptif,</p> <p>Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penyelesaian konflik, beban kerja, komitmen dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN RSUD Pasaman Barat.</p>

		<p>Kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menganalisa 2. Keterampilan 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar <p>Kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan yang menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji / upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung 		
6.	<p>Sri Rahayu, Dahlia (2023)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komerang Ulu</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023</p> <p>E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259</p>	<p>Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kesadaran 5. Bekerja etis <p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan-kebutuhan manusia 2. Kebutuhan hubungan 3. Kepemimpinan 4. Perangsang 5. Supervise 6. Sikap dan semangat 7. Disiplin <p>Komitmen organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan kuat tetap menjadi anggota 2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja 3. Penerimaan nilai organisasi 4. Penerimaan tujuan organisasi 	<p>Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.</p> <p>Alat analisis : regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.</p>

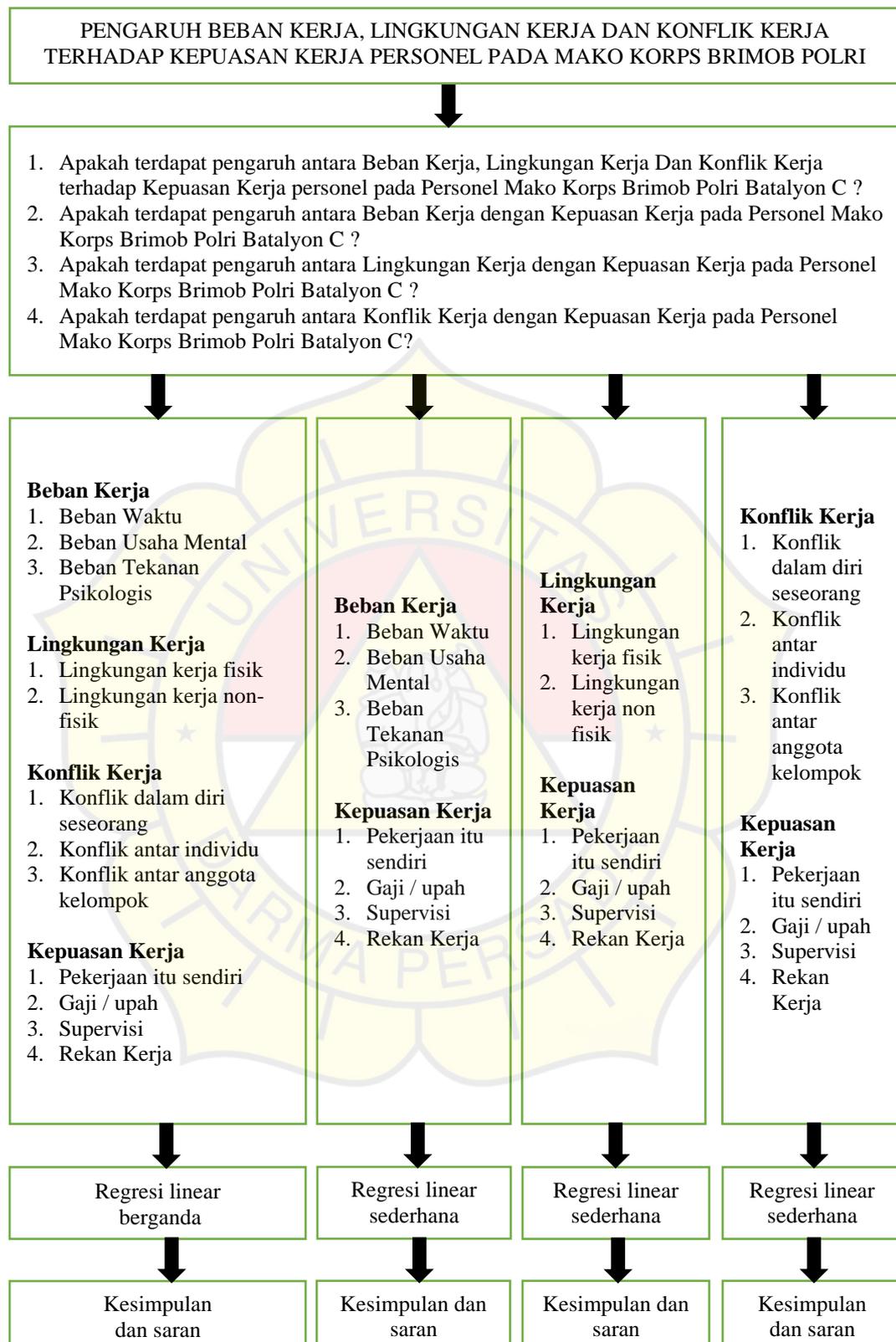
		Kepuasan kerja 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Peluang promosi 5. Bayaran Kinerja pegawai 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas		
--	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis pada tahun 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Priyanto (2021:60) kerangka pemikiran adalah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut.

Berdasarkan landasan teori di atas, secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2023
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Jim (2021:97) hipotesis adalah komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis ini :

1. Apakah Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C ?

H_{01} : Diduga tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C .

H_{a1} : Diduga ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C.

2. Apakah Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Personel Mako Brimob Polri Batalyon C ?

H_{02} : Diduga tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C.

H_{a2} : Diduga ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C.

3. Apakah Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Personel Mako Brimob Polri Batalyon C ?

H_{03} : Diduga tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C.

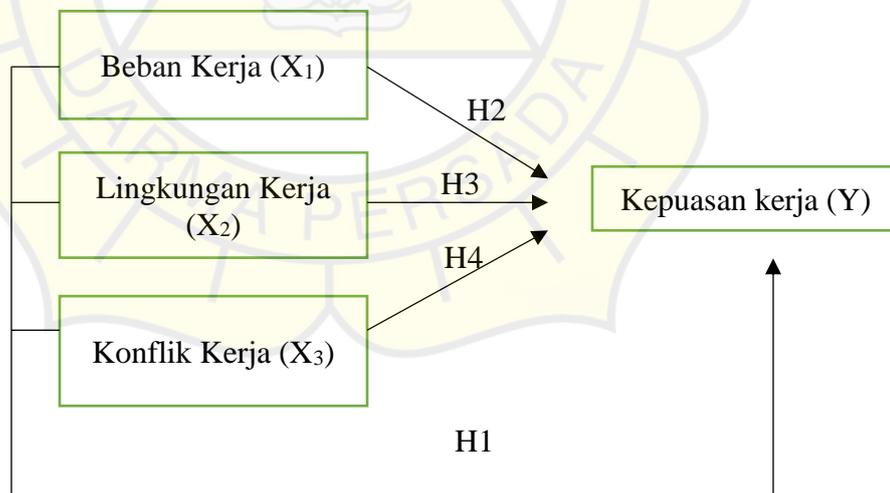
H_{a3} : Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X₂) terhadap
Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C.

4. Apakah Konflik Kerja (X₃) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Personel Mako Brimob Polri Batalyon C ?

H₀₄ : Diduga tidak ada pengaruh antara Konflik Kerja (X₃) terhadap
Kepuasan Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C.

H_{a4} : Diduga ada pengaruh antara Konflik Kerja (X₃) terhadap Kepuasan
Kerja Personel Mako Brimob Polri Batalyon C.

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan pengaruh antara
variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan
Kerja Personel Mako Korps Brimob Batalyon C melalui gambar berikut :



Sumber : Diolah Oleh Penulis Pada Tahun 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara variabel di mana terdapat tiga variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Konflik Kerja (X_3), satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$.

Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

