

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Tujuan dari MSDM adalah untuk mencapai tujuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan individu dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada individu-individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan berbagai fungsi dalam sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam organisasi karena mereka berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Sigit (2024:1) manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan,

perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian (2023:1) Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Menurut Reza dkk (2021:4) manajemen sumber daya manusia adalah perrefleksian peningkatan signifikansi yang berkenaan dengan pengelolaan orang – orang di dalam organisasi dan juga perspektif yang lebih luas atas pengkajian bidang ini. Menurut Sukardi (2024:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia dengan pengelolaan orang – orang di dalam organisasi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut ini adalah lima fungsi manajemen sumber daya manusia yang dianggap sangat penting untuk menjalankan proses

manajemen sumber daya manusia yang dianggap sangat efektif dalam mencapai tujuan perusahaan menurut Sabrina (2021:4) :

#### 1. Fungsi Pengadaan

Merupakan sebuah proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan, pengorientasian, serta penginduksian yang berfungsi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan atau organisasi. "*The right man in the right place*" adalah istilah yang tepat yang artinya "orang yang tepat di tempat yang tepat". Itulah peran dari fungsi pengadaan yang harus terpenuhi.

#### 2. Fungsi Pengembangan

Melalui edukasi dan latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan. Sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun dimasa sekarang sebaiknya juga harus sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk pekerja. Peran inilah yang harus dipenuhi oleh fungsi pengembangan.

#### 3. Fungsi Kompensasi

Pada fungsi kompensasi terhadap pemberian yang bersifat balas jasa dengan cara langsung maupun tidak langsung yang bisa berupa uang maupun barang untuk pekerja, pegawai, atau

tenaga kerja sebagai bagian balas jasa atau hasil (*ouput*) yang harus diberikan oleh Lembaga. Kompensasi ini mempunyai prinsip yang harus seimbang dalam konteks layak dan adil bersesuaian dengan *achievement* atau prestasi dan juga *responsibility* atau tanggung jawab dari pegawai tersebut. Inilah peran fungsi kompensasi yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

#### 4. Fungsi Pengintegrasian

Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangka terciptanya keserasian kerja sama dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian. Pengintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit sekaligus penting di dalam manajemen SDM karena menghubungkan dan menyatukan dua atau lebih aspirasi atau pendapat yang bertolak belakang antara pegawai atau karyawan dan perusahaan bukanlah hal yang bisa dibilang mudah. Meskipun begitu, ini adalah peran dari fungsi pengintegrasian yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

#### 5. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah salah satu upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan dan peningkatan fizikal, mental, dan kesetiaan pekerja sehingga hubungannya terjalin sifatnya lama

atau berjangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik dinilai dapat dilakukan melalui menerapkan program Bernama K3 yaitu “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Inilah tugas dari fungsi pemeliharaan sebagai bagian dari fungsi operasional manajemen SDM.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Husaini & Sutarna, (2021:63) adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

### 2.1.2 Beban Kerja

#### 1. Pengertian Beban Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering menjumpai orang-orang yang mengalami kelelahan dalam bekerja karena beban kerja yang berlebih. Mereka mengalami kelelahan di tempat kerja selain dalam volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya yang terlalu menantang dan lingkungan yang melelahkan. Menurut Mahawati dkk (2021:4): "beban kerja adalah perasaan tertekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya". Menurut Hermawan (2024:1), "Beban kerja merupakan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Menurut Budiasa (2021:4) Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai yang dapat mempengaruhi ketidak seimbangan antara kondisi fisik dan psikis seseorang, hal ini diakibatkan karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki.

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:32) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

### a. Faktor Eksternal

Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai "wring stressor") meliputi:

- 1) Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja.

### b. Faktor internal:

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai "strain," dan tingkat beratnya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup:

- 1) Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan;
- 2) Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

### 3. Dimensi Beban Kerja

Menurut Krisnaningsih (2019:33) beban kerja terdiri dari tiga dimensi sebagai berikut:

1. Beban Waktu (*Time Load*): Mengacu pada tekanan waktu yang dialami seseorang selama melakukan pekerjaan, termasuk batas waktu yang ketat dan tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu singkat. Konflik peran, konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.
2. Beban Mental (*Mental Effort Load*): Menjelaskan seberapa banyak usaha mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, termasuk tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tuntutan kognitif pekerjaan.
3. Beban Psikologis (*Psychological Stress Load*): Menunjukkan tingkat stres atau tekanan psikologis yang dirasakan seseorang selama bekerja, yang dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, atau faktor-faktor lain yang memicu stres.

#### **4. Dampak Beban Kerja**

Menurut Mahawati (2021:52) Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda. Data di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.

#### **5. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun menurut Mahawati (2021:53) 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 refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Atika, Rara Marisdayana, Cici Wuni/2023/ Faktor - Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja Mental Pada Guru Sekolah Dasar Di Kelurahan Bajubang	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 1. Suasana kerja 2. Lingkungan kerja 3. Faktor psikis	Metode: Kuantitatif model deskriptif  Alat analisis: Regresi Linier Berganda	Ada hubungan yang signifikan antara Suasana Kerja Terhadap Beban Kerja Mental Pada Guru Sekolah Dasar Di Kelurahan Bajubang Tahun 2021 p-value 0,023 2. Ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja psikologi terhadap beban kerja mental pada guru sekolah dasar di kelurahan bajubang tahun 2021 p-value 0,030 3. Ada hubungan yang signifikan antara faktor psikis terhadap beban kerja mental pada guru sekolah dasar di kelurahan bajubang tahun 2021 p-value 0,027.

2	Ismail Triputri Maudina, Rusman Frendika/2022/ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Pada Karyawan PT. Yuditama Mandiri (Justus Group) Bandung	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 1.Faktor target yang harus dicapai 2.Faktor kondisi pekerjaan 3.Faktor standar pekerjaan	Metode: Kuantitatif  Alat analisis Analisis faktor	faktor yang paling dominan mempengaruhi beban kerja di PT. Yuditama Mandiri (Justus Group) head office berdasarkan tabel Total Variance Explained adalah faktor Target Yang Harus Dicapai dimana indikator Kesibukan Disaat Tertentu. Hal ini dikarenakan faktor tersebut memiliki nilai factor loading yang paling tinggi dalam faktor Target Yang Harus Dicapai.
3	Pramesti Anita, Endang Suhendar, /2020/Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Nasa – TLX Pada CV. Bahagia Jaya Alsindo	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 1. <i>Mental Demand</i> 2. <i>Phsyical Demand</i> 3. <i>Temporal Demand</i> 4. <i>Own Performance</i> 5. <i>Effort</i> 6. <i>Frustration</i>	Metode : kuantitatif  Alat Analisis : NASA - TLX	Beban kerja mental yang paling besar di rasakan oleh operator produksi hammer mill pada saat proses pengukuran dan pemotongan bahan dengan nilai rata – rata beban kerja operator sebesar 76,67 dengan indikator <i>workload</i>

				<i>mental demand</i> dan <i>workload temporal demand</i> dengan nilai sebesar 75,00. Dengan nilai rata rata beban kerja (nilai <i>wight workload</i> ) sebesar 73,56 dan nilai indikator tersebut dapat di katakan beban kerja yang dirasakan oleh operator Tinggi (71-100).
4	Wirayuda, Maryana, Indah Permata Sari/2023/ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Perawat Kamar Operasi Di RSUD DR. (H.C.) IR. Soekarno Provinsi Bangka Belitung	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 1. Lingkungan kerja 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja	Metode : Deskriptif  Alat Analisis : Analisis regresi Berganda	Hasil penelitian ini terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung Tahun 2022 terdapat tiga hubungan yang bermakna yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kerja.
5	Nasution S.S./2022/ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja PT Tanjung	Faktor - Faktor Beban Kerja 1.Motivasi 2.Kepuasan 3.Organisasi Kerja	Metode : kuantitatif model deskriptif  Alat Analisis :	Berdasarkan hasil analisis descriptive faktor-faktor beban kerja didapatkan bahwa hasil

	Timberindo Industri	4.Lingkungan Kerja	Analisis faktor	berdasarkan analisis diketahui bahwa kontribusi yang terbesar adalah faktor Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0.915 dan persentase sebesar 78,50%. Disusul dengan faktor Organisasi kerja dengan nilai sebesar 0.906 dengan nilai persentase sebesar 90,60% kemudian faktor yang mempengaruhi beban kerja selanjutnya adalah lingkungan kerja dengan nilai 0.843 dan nilai persentase sebesar 81,30%, serta yang terkecil adalah Motivasi kerja dengan nilai 0.785 dengan nilai persentase 78,50%.
6	Venintia Rona, Eti Kurniawati, Cici Wuni/2024/ Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Mental Pada	Faktor – Faktor Beban Kerja 1. Tuntutan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi	Metode : kuantitatif  Alat Analisis : Analisis regresi Berganda	Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja, lingkungan dan motivasi berkaitan erat

	Tenaga Kesehatan di Puskesmas Muara Jernih			dengan beban kerja mental pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Muara Jernih Tahun 2023
7	Hariati S., Muhammad Arif Nasution & Warjio/2020/ Analisis Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada Pemilihan Umum 2019	Faktor – Faktor Beban Kerja 1. Tugas 2. Lingkungan kerja 3. Organisasi kerja	Metode : kuantitatif  Alat Analisis : Analisis regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut: Tugas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja KPPS pada Pemilu 2019 di Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai. Sehingga HaHipotesis 1 diterima; Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja KPPS pada Pemilu 2019 di Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai. Sehingga

				<p>HaHipotesis 2 diterima;  Organisasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja KPPS pada Pemilu 2019 di Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai. Sehingga HaHipotesis 3 diterima.</p>
8	<p>Kurnia Okki,  Nensi  Lapotulo/2023/  Analisis beban kerja <i>room attendant</i> di asialink hotel kota Batam</p>	<p>Faktor –  Faktor Beban Kerja  1. Faktor tuntutan tugas  2. Usaha atau tenaga  3. performa nsi</p>	<p>Metode :  kualitatif deskriptif</p>	<p>beban kerja yang diberikan kepada <i>room attendant</i> di Asialink Hotel Kota Batam belum dapat dikatakan optimal. Karena masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti pemberian tingkatan pekerjaan kepada staff, pemberian waktu kerja serta pemberian jenis kerja sesuai dengan kemampuan kerja staff tersebut. Secara garis besar, beban</p>

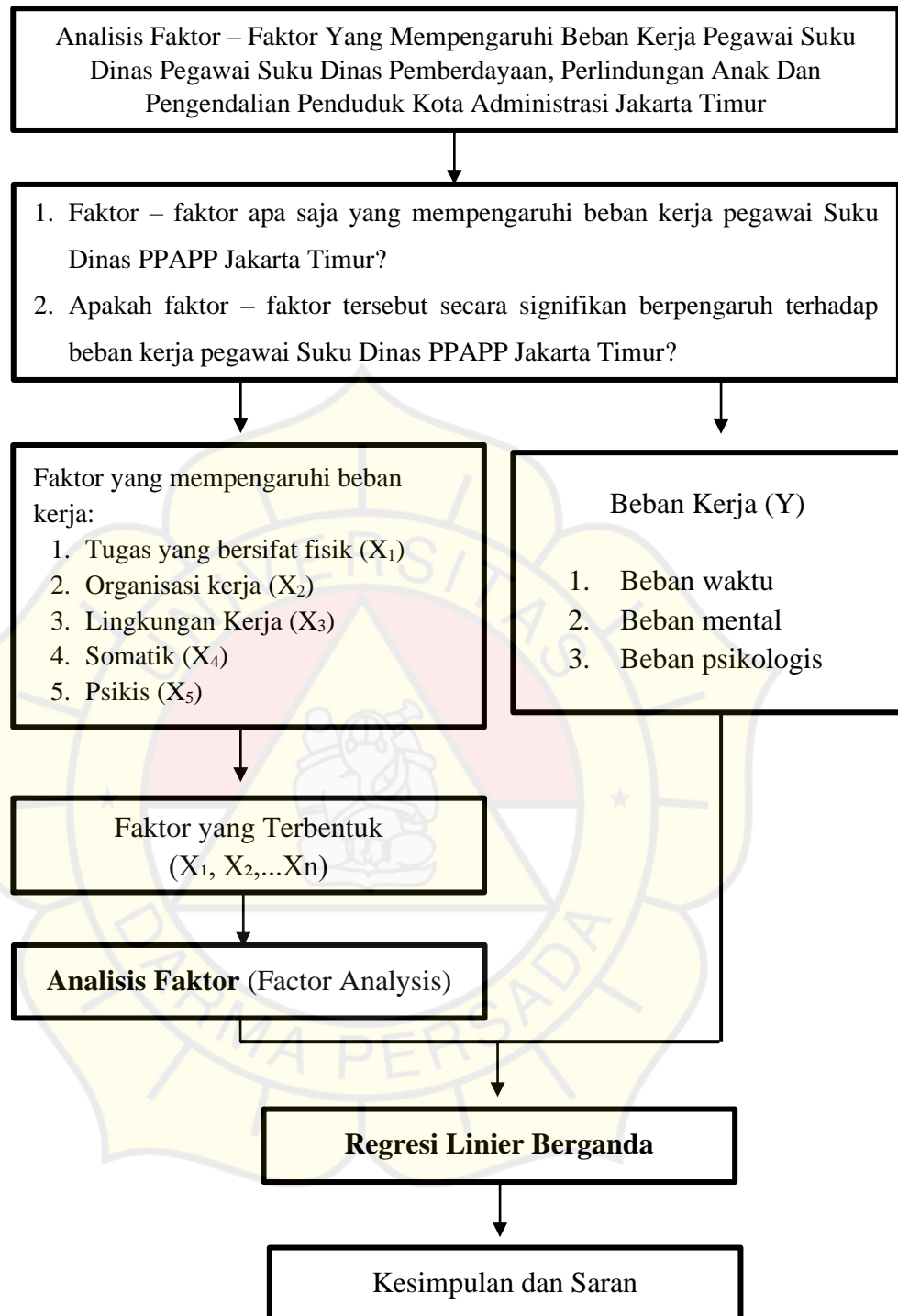
				kerja room attendant di Asialink Hotel Kota Batam masih dapat dikategorikan sudah mendekati standar beban kerja yang optimal walaupun belum sempurna sepenuhnya dilihat dari peningkatan occupancy kamar di hotel tersebut
9	Ayu D., dkk/2022/ Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Pada Nelayan Kecamatan Teluk Nibung, Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara.	Faktor – Faktor Beban Kerja 1. Faktor manusia 2. Faktor lingkungan 3. Faktor peralatan	Metode : kuantitatif	Ada hubungan signifikan antara beban kerja fisik dengan usia dan waktu kerja pada pekerja nelayan di pelabuhan Tanjungbalai Kecamatan Teluk Nibung..
10	Khairi Nurul/2023/ Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Perawat Dalam Penerapan Metode Tim Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat Iv Iskandar Muda 07 . 01 Lhokseumawe	Faktor – Faktor Beban Kerja 1. Beban kerja fisik 2. Beban kerja mental 3. Usia 4. Jenis kelamin 5. Tingkat pendidikan	Metode : kuantitatif dengan  Alat Analisis : Analisis regresi Berganda	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang memiliki beban kerja mental ringan dalam penerapan metode tim mayoritas baik 29 (87,9%) responden dari 27 responden yang memiliki

				beban kerja mental sedang
--	--	--	--	---------------------------

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2019:94) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Berdasarkan tinjauan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah ditemukan diatas, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh Penulis tahun 2025

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:65) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta teori yang diperoleh melalui pengumpulan data. Kemudian berdasarkan teori, kerangka pemikiran, dapat dibuat hipotesis. Adapun hipotesis perumusan masalah yang dikembangkan oleh penulis sebagai berikut :

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai di Suku Dinas PPAPP Jakarta Timur adalah tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja, somatik, dan psikis.
2. Apakah tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja, somatik, dan psikis berpengaruh terhadap beban kerja
  - a) Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara tugas yang bersifat fisik ( $X_1$ ) terhadap beban kerja (Y)  
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas yang bersifat fisik ( $X_1$ ) terhadap beban kerja (Y)
  - b) Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara organisasi kerja ( $X_2$ ) terhadap beban kerja (Y)  
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara organisasi kerja ( $X_2$ ) terhadap beban kerja (Y)

c) Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap beban kerja (Y)

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap beban kerja (Y)

d) Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara somatik ( $X_4$ ) terhadap beban kerja (Y)

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara somatik ( $X_4$ ) terhadap beban kerja (Y)

e) Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara psikis ( $X_5$ ) terhadap beban kerja (Y)

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara psikis ( $X_5$ ) terhadap beban kerja (Y)

