

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dari sekian banyak faktor yang ada pada lembaga karena seluruh pekerjaan yang harus diselesaikan oleh lembaga bergantung kepada SDM tersebut. Dalam hal ini, SDM berperan untuk mendukung tujuan yang sudah ditetapkan dan ingin dicapai oleh lembaga. Lembaga pun memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja dari tiap SDM yang ada untuk keberlangsungan pencapaian tujuan dengan memperhatikan beban kerja yang ada agar kualitas SDM nya tidak menurun. Hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan lembaga disebabkan oleh kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Mangkunegara (2017, hlm. 9) berpendapat “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari pandangan tersebut mampu dipahami bahwasanya pegawai memiliki tuntutan untuk bertanggung jawab dalam melakukan penyelesaian pada pekerjaan seraya menunjukkan kinerja yang baik dalam proses pencapaiannya sehingga apa yang menjadi tanggung jawabnya dapat dihasilkan dengan memuaskan.

Pegawai sebagai sumber daya utama dalam suatu lembaga tentunya memiliki peranan yang besar khususnya dalam pencapaian tujuan. Pegawai sudah seharusnya memberikan kontribusi kepada lembaga mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga evaluasi. Tak hanya itu, pegawai pun harus bisa mengembangkan atau membawa perubahan di lembaga ke arah yang lebih baik.

Pegawai diharuskan memiliki kinerja yang baik karena kinerja menjadi faktor utama dari beberapa faktor yang menunjang pencapaian tujuan lembaga. Dalam prosesnya, kinerja pegawai yang akan menentukan hasil dari penetapan

tujuan sebuah lembaga. Hasibuan, (2017, hlm. 94), memiliki pendapat “kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Adapun ahli lain yaitu Martocchio (2018, hlm. 38) yang mengatakan apabila organisasi merasa bahwa kinerja pegawai tidak seperti yang diharapkan, organisasi dapat memutuskan untuk melakukan berbagai punishment seperti menahan tunjangan pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya penerimaan beban kerja oleh pegawai, maka pegawai harus memunculkan kinerjanya agar dapat menerima imbalan atau balasan yang sesuai dengan kinerjanya.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang berikutnya akan disebut BKKBN merupakan Lembaga Negara Non-Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas untuk mengendalikan penduduk dan mewujudkan program-program keluarga berencana. Hal ini sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 62 tahun 2010 yang memaparkan mengenai tugas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan Keluarga Berencana. Dalam lembaga ini, ada beberapa bidang yang mendukung keberjalanan kewenangan serta tugas pokok dan fungsinya yaitu Bidang Pengendalian Penduduk (DALDUK), Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KS), Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK), Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi (ADPIN), dan Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang).

Tabel 1. 1 Data ABK BKKBN Provinsi Jawa Barat

No.	Bidang	Standar Kebutuhan	Jumlah Pemangku Jabatan	Kekurangan atau Kelebihan
1.	Sekretariat	48	44	Kurang 4
2.	Pengendalian Penduduk	23	13	Kurang 10
3.	Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi	26	15	Kurang 11
4.	Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	17	15	Kurang 2
5.	Advokasi, Penggerakan dan Informasi	21	22	Lebih 1
6.	Pelatihan dan Pengembangan	27	14	Kurang 13

(Sumber: Rekapitulasi Analisis Beban Kerja BKKBN Provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan data ABK BKKBN Provinsi Jawa Barat di atas terdapat banyak kekurangan pegawai di hampir seluruh bidang yaitu 40 pegawai yang mana artinya jumlah pegawai belum sesuai dengan standar. Hal ini mengakibatkan berlebihnya beban kerja yang diterima sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai. Keterlambatan pegawai dalam mengerjakan berbagai pekerjaan dikarenakan tumpang tindih dengan program atau kegiatan yang harus dilaksanakan selanjutnya. Pegawai tidak dapat fokus

pada satu pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya walaupun pada akhirnya selesai. Contohnya ketika dilakukan observasi dan pengamatan secara langsung sebagai bentuk dari studi pendahuluan di Bidang Latbang yang mendapati pekerjaan yang belum terselesaikan karena pegawai harus fokus untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya atau kegiatan lain yang berdekatan yaitu pembuatan sertifikat peserta yang sudah melaksanakan pelatihan pada angkatan pertama dan kedua dengan kegiatan pelatihan angkatan selanjutnya. Kemudian berdasarkan hasil evaluasi akhir tahun, salah satu bidang yaitu Sekretariat tidak dapat mencapai target dengan maksimal padahal memiliki jumlah pegawai yang paling banyak diantara seluruh bidang. Tak hanya itu, waktu bekerja yang sudah ditetapkan oleh BKKBN kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. BKKBN Provinsi Jawa Barat menetapkan waktu kerja pegawai dari hari senin hingga kamis adalah pukul 07.30 WIB s/d 16.00 WIB sedangkan untuk hari jumat dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 14.30 WIB. Dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan dan jumlah pegawai yang ada kemudian dikaitkan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tentu tidak ideal sehingga menyebabkan pegawai harus bekerja secara lembur.

Peraturan waktu kerja pegawai diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari Undang-Undang Cipta Kerja. Kedua dasar kebijakan tersebut memberikan penetapan aturan terkait waktu kerja pegawai sesuai Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat digunakan, yaitu: a) jika dalam satu minggu jumlah hari kerja adalah 6 hari dengan 1 hari istirahat maka dalam sehari bekerja selama 7 jam atau dalam seminggu selama 40 jam; b) jika dalam satu minggu jumlah hari kerja adalah 5 hari dengan 2 hari istirahat maka dalam sehari bekerja selama 8 jam atau dalam seminggu selama 40 jam. Mengingat kebijakan tersebut, BKKBN Provinsi Jawa Barat memiliki kelebihan dan

kekurangan dalam minimal jam kerja sehingga ada beberapa pegawai yang melaksanakan lembur bahkan beberapa bidang bisa sampai bekerja di akhir pekan karena ada kegiatan seperti pelatihan. Dalam hal ini, kedua fenomena permasalahan di atas berkaitan dengan kualitas (seberapa baik ia mengerjakan pekerjaannya) dan kuantitas (seberapa lama pegawai bekerja setiap harinya) dari kinerja pegawai.

Tabel 1. 2 Data Rata-Rata SKP Pertahun (2019-2020)

Rekapitulasi Pencapaian Kinerja	
Tahun	Rata-Rata
2019	86,33
2020	86,49

(Sumber: Penilaian Perilaku Kerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Barat)

Tabel 1. 3 Data Rata-Rata Prestasi Kerja Pertahun (2019-2020)

Rekapitulasi Prestasi Kerja	
Tahun	Rata-Rata
2019	84,27
2020	84,38

(Sumber: Penilaian Perilaku Kerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Barat)

Tabel 1. 4 Data Rata-Rata Perilaku Kerja Pertahun (2019-2020)

Rekapitulasi Perilaku Kerja	
Tahun	Rata-Rata
2019	32,46
2020	32,48

(Sumber: Penilaian Perilaku Kerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan tiga tabel di atas, dapat diketahui bahwasanya pada dua tahun tersebut ada peningkatan tetapi tidak signifikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), rata-rata kinerja pegawai sudah dalam kategori baik yaitu dalam rentang 76-90% namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BKKBN terkait SKP, penilaiannya belum dilakukan secara maksimal. Ada kekurangan dalam penilaian SKP yaitu belum adanya penilaian secara menyeluruh karena hanya berfokus kepada aspek kuantitas sedangkan untuk aspek kualitas belum pernah dilakukan penilaian. Aspek kuantitas dari setiap rencana hasil kerja secara mayoritas hanya berfokus pada jumlah, seperti halnya jumlah peserta yang mendapatkan nilai predikat baik dan sangat baik, jumlah laporan penelitian, dan sebagainya. Aspek kualitas yang tak kalah penting dan sudah ada sistem penilaiannya dalam penilaian kinerja belum ternilai karena pada penilaian SKP ini hanya difokuskan pada aspek kuantitas.

Tak hanya itu, SKP bagi beberapa pegawai hanya dianggap sebagai formalitas karena pencapaian target dan terlaksananya semua kegiatan lebih penting. Walaupun nilai SKP ini sudah dalam kategori baik, namun kontribusi beberapa pegawai untuk program masih sangat minim, contohnya masih

banyak pegawai yang tidak bekerja tetapi menghabiskan waktunya untuk melakukan hal lain ketika di kantor. Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 11 Ayat 1 mengatakan bahwa kinerja PNS dinilai dengan menggabungkan penilaian SKP dan Perilaku Kerja sedangkan untuk perilaku kerja pegawai BKKBN pada tahun 2019-2020 masih dalam kategori buruk karena berada di bawah 50% yaitu hanya mencapai 32% sehingga ketika dihitung masih belum berada di dalam kategori yang baik tetapi masih kurang. Dapat diberi kesimpulan bahwasanya apabila dalam penilaian kinerja PNS ini masih ada hal yang belum maksimal dalam hal ini adalah perilaku kerja individu, maka penilaian SKP akan dipengaruhi oleh penilaian kinerja PNS yang secara keseluruhan akan mempengaruhi penilaian dari lembaga tersebut. Oleh karena itu, pencapaian penilaian kinerja yang lebih baik dalam segala aspek khususnya pegawai selaku SDM, penilaian SKP harus dilakukan secara maksimal dengan memperhatikan aspek-aspek penilaiannya dan tidak hanya berfokus pada pencapaian target sehingga hal ini dapat membuat BKKBN Provinsi Jawa Barat mampu mendapatkan hasil yang meningkat atau dalam kategori sangat baik dalam kerjanya.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2017, hlm. 67) ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh agar kinerja yang ideal yaitu faktor kemampuan yang berkaitan dengan penempatan pegawai karena penempatan pegawai harus disesuaikan dengan keahliannya dan faktor motivasi yang berkaitan dengan dorongan diri pegawai sesuai kondisi sebagai upaya mencapai prestasi kerja secara optimal yang dibentuk dari perbuatan pegawai ketika menghadapi situasi tersebut. Kedua faktor ini penting untuk diperhatikan mengingat kinerja yang ideal adalah ketika seorang pegawai dirasa mampu mengerjakan beban kerja yang ada sehingga pekerjaannya akan terselesaikan

dengan mudah sehingga pemimpin harus mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada pegawainya. Dan tidak selamanya beban kerja yang ringan akan cepat terselesaikan karena hal itu kembali lagi kepada kemampuan dan motivasi dari pegawainya. Bahkan ada kalanya beban kerja yang ringan bisa menimbulkan kemalasan yang mana pegawai mengulur waktu dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Tak hanya itu, Irawati (2017, hlm. 1) berpendapat bahwa faktor yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai diantaranya tidak sesuainya antara latar belakang pendidikan dengan jabatan, rendahnya komitmen atau keterikatan pegawai, kurangnya motivasi pegawai, belum maksimalnya pegawai untuk disiplin, dan pemberian beban kerja yang tinggi. Adapun menurut Devita (2017, hlm. 2) yang mengatakan bahwa “faktor yang memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai adalah faktor individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen”. Seorang pemimpin harus melakukan penyesuaian kembali dengan faktor-faktor tersebut yang akan memberikan dampak positif kepada kinerja pegawai apabila diberikan pekerjaan yang sesuai dan tepat juga diberikan dukungan atau difasilitasi dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja dalam lampirannya mengenai Analisis Beban Kerja dikatakan bahwa harapan profesionalisme sumber daya aparatur tidak terwujud secara maksimal dengan utamanya disebabkan dari tidak sesuainya kebutuhan dan kenyataan. Ketidaksesuaian ini menyebabkan pegawai belum dialokasikan sesuai dengan kebutuhan dari lembaga, artinya tidak berdasarkan kepada beban kerja organisasi. Penumpukan pegawai pada satu bagian dengan ketidakjelasan pekerjaan dan kekurangan pegawai pada bagian lain adalah sebuah kondisi nyata dari permasalahan yang dapat dikaitkan dan berhubungan dengan permasalahan

yang ada mengenai kinerja pegawai yang disebabkan oleh beban kerja. Berdasarkan studi pendahuluan, untuk Bidang Sekretariat yang jumlah pegawainya sangat banyak tidak dapat mencapai target dengan maksimal sedangkan Bidang Pelatihan dan Pengembangan yang kekurangan pegawai dapat mencapai target dengan maksimal bahkan sampai mencapai tingkat keberhasilan sebesar 98,6% berdasarkan realisasi anggaran untuk program yang dilaksanakan. Namun terlepas dari hal itu, pemberian beban kerja tidak akan seimbang mengingat kekurangan dan kelebihan pegawai di bidang tersebut.

Adapun dengan adanya penganalisan beban kerja dapat memberikan sebuah tolok ukur untuk pegawai ketika melakukan pembagian pekerjaan serta melaksanakannya, yaitu berupa standar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkatan dari efisiensi kerja, prestasi kerja dan beban kerja yang terstandar, penyusunan komposisi pegawai dan perbaikan metode kerja serta manajemen lainnya. Penganalisan beban kerja bisa menghasilkan tolok ukur dalam peningkatan produktivitas ketika bekerja serta hal lain dalam upaya peningkatan pembinaan, menyempurnakan dan mendayagunakan aparatur negara baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian. Usaha ini mampu tercapai apabila adanya beban kerja yang dianalisis terlebih dahulu dan dilaksanakan oleh keseluruhan organisasi di lingkungan instansi pemerintah dengan konsisten dan berkesinambungan.

Menurut Irawati (2017, hlm. 1) tingginya pemberian beban kerja menjadi satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hal tersebut diketahui bahwasanya salah satu faktor penyebab kinerja pegawai baik atau tidak adalah dari beban kerja yang didapatkan oleh pegawai yang bersangkutan. Dukungan dari permasalahan terkait beban kerja diteliti oleh Jeky, Sofia, dan Wehelmina (2018, hlm. 26) yang memberikan bukti bahwa ada pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai. Tetapi dalam penelitiannya, pengaruh yang didapat itu kecil dan arah pengaruhnya pun

negatif. Pengaruh dengan arah negatif ini memiliki arti apabila semakin sedikit jumlah beban kerja pegawai maka peningkatan kinerja pegawai akan dipengaruhi.

Kinerja pegawai dan beban kerja saling berhubungan karena di suatu lembaga ketika akan dilakukan pengalokasian jabatan yang tepat kepada pegawai dapat melihat analisis beban kerja dan analisis jabatan yang sudah. Hal ini perlu dilakukan supaya peningkatan kinerja pegawai bisa terjadi dan pekerjaan dapat dilakukan dengan nyaman yang berdampak pada tujuan lembaga yang tercapai dengan efektif dan efisien. Kondisi beban kerja dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beban kerja karena beban kerja ini akan berpengaruh terhadap efisiensi pekerjaan dari pegawai ketika mengerjakan tanggung jawabnya. Lembaga harus mempertimbangkan pemberian beban kerja kepada pegawainya agar seimbang dengan keahlian yang dimilikinya dan tidak akan ada *over capacity* maupun *under capacity* dan pekerjaan yang diberikan dapat menimbulkan motivasi bekerja bukan menimbulkan rasa malas. Oleh karena itu berdasarkan permasalahan yang ada pada lembaga ini yang mana berhubungan dengan kinerja pegawai, maka beban kerja merupakan hal yang harus diteliti untuk menguji dan memecahkan permasalahan terkait kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dipaparkan, maka penelitian mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban kerja penting untuk dilakukan karena akan berdampak kepada proses pencapaian tujuan lembaga. Perlu dilakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dengan memperhatikan beban kerja agar apakah pemberian beban kerja ini berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pegawai dapat diketahui. Oleh karena itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai “Pengaruh

Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, salah penafsiran sangat dihindari sehingga peneliti menetapkan batasan yaitu sebagai berikut:

a. Konseptual

Secara konseptual, penelitian dilakukan agar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat diuji.

b. Kontekstual

Secara kontekstual, penelitian ini akan dibatasi kepada pegawai pada satu lembaga perwakilan yaitu Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran beban kerja di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah menetapkan rumusan masalah, tujuan pelaksanaan penelitian dapat disusun dan dirumuskan ke dalam dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, penelitian dilakukan agar diperoleh secara jelas gambaran mengenai besaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Sedangkan, tujuan khusus dari penelitian ini diantaranya:

- a. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk mendeskripsikan beban kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mendeskripsikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan dari adanya penelitian ini agar bermanfaat khususnya bagi peneliti, untuk lembaga yang dijadikan lokasi penelitian, serta untuk masyarakat umum sebagai pembaca hasil penelitian ini. Adapun harapan dari penelitian ini dalam segi kemanfaatan antara lain:

1.4.1 Segi Teoritis

Pada penelitian ini, peneliti berharap adanya kebermanfaatan untuk bidang Administrasi Pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin ilmunya dapat diberikan. Terlebih pada pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Segi Praktis

Pada penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya penambahan pengetahuan pada pola pikir mengenai beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dikembangkan. Diharapkan pemberian

masukannya untuk lembaga dari hasil penelitian ini dapat dilakukan agar menjadi bahan evaluasi mengenai pertimbangan pemberian beban kerja kepada para pegawai. Tak hanya itu, peneliti juga berharap *output* dari penelitian ini bisa menjadi referensi bagi penelitian yang sejenis di masa depan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi pada skripsi ini membahas mengenai tahapan penelitian dalam setiap BAB dan sub BAB dalam skripsi. Skripsi ini terbentuk dari 5 BAB yang berawal dari halaman judul, hak cipta, halaman pengesahan, halaman pernyataan, kata pengantar, abstrak yang terdiri dari dua bahasa, daftar isi, hingga daftar lampiran. Kemudian 5 BAB ini secara sistematis diuraikan dari BAB I sampai BAB V, yang penyusunannya disesuaikan dengan Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia yang dikeluarkan pada tahun 2021. Adapun gambaran secara singkat mengenai penjelasan setiap bab seperti di bawah ini.

Pada BAB I atau Pendahuluan berisikan bab perkenalan. Dalam BAB Pendahuluan ini dijelaskan mengenai latar belakang dilaksanakannya penelitian, batasan penelitian dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi dari skripsi. BAB Pendahuluan ini menjadi inti karena fenomena atau permasalahan yang menjadi faktor penyebab dilakukannya penelitian ini terdapat di bagian latar belakang.

BAB II atau Kajian Pustaka dalam skripsi ini memiliki isi penjelasan dari materi topik yang diangkat. Bab Kajian Pustaka ini berperan penting dalam pelaksanaan penelitian dikarenakan kajian pustaka menunjukkan dunia keilmuan yang berkembang dari segi teori maupun dari kedudukan permasalahan dalam penelitian bidang ilmunya. Adapun penggunaan teori dalam skripsi ini terdiri dari teori kinerja pegawai dan beban kerja. Kemudian penyusunan kerangka pikir penelitian dilakukan sebagai alur berpikir dari

peneliti untuk melaksanakan penelitian sehingga menghasilkan sebuah hipotesis dalam penelitian yang dilakukan.

BAB III atau Metodologi Penelitian dalam skripsi ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan. Selain itu, diuraikan pula partisipannya, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, serta uji-uji yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV atau Pembahasan berisikan penyampaian dua hal utama yaitu hasil dari temuan penelitian yang didasarkan pada hasil mengolah dan menganalisis data serta pembahasan dari temuan yang sudah dipaparkan sebelumnya.

BAB V atau Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi berisikan penafsiran dan pemberian makna dari perolehan hasil penelitian, seperti halnya simpulan yang diperoleh dari penelitian yang sudah dilakukan, implikasi atau dampak dari pemberian simpulan yang telah dipaparkan dan rekomendasi terhadap hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Setelah seluruh BAB diuraikan, pendukung penelitian yang berupa data-data akan dilampirkan pada halaman lampiran.