

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA
PEGAWAI OUTSOURCING DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

. OLEH :

MASLIDIA SRITAMA SITOMPUL

158600354



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/3/22

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI OUTSOURCING DI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA.

NAMA MAHASISIWA : MASLIDIA SRITAMA SITOMPUL

NO. STAMBUK : 15.860.0354

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi)

Pembimbing II

(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Dr.Hj. Risyah Fadilah, S.Psi, M.Psi,Psikolog)

Tanggal Sidang 23 Desember 2020

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN
PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN
DITERIMA UNTUK MEMENUHI
SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT
SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

23 Desember 2020

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA



DEKAN
(Dr. Hj. Risyah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 23 Desember 2020



Maslidia Sritama Sitompul

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

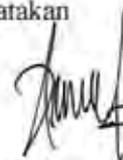
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maslidia Sritama Sitompul
NPM : 158600354
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Beban Kerja Sengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan
23 Desember 2020
Yang Menyatakan



(Maslidia Sritama Sitompul)

Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja pada Pegawai
Outsourcing di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
Maslidia Sritama Sitompul
158600354

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja dengan motivasi kerja pada Pegawai. Pegawai merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem organisasi, karena pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Hal itu menggambarkan betapa pentingnya pegawai dalam dalam sebuah organisasi walaupun banyak pemilik lembaga/organisasi yang tidak menyadari hal itu. Subjek penelitian ini adalah 38 orang pegawai outsourcing di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik simpel sampling. Beban kerja diukur dengan menggunakan skala beban kerja yang terdiri dari 33 aitem valid ($\alpha = 0,849$), sedangkan motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja yang terdiri dari 36 aitem valid ($\alpha = 0,905$). Hasil analisis data menggunakan metode kolerasi product moement yang menghasilkan koefisien kolerasi r_{xy} Sebesar $-0,768$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,000$), yang artinya ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja, semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah motivasi kerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi motivasi kerja. Hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan diterima. Sumbangan yang diberikan oleh variabel beban kerja dengan motivasi kerja sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain seperti bonus yang tidak merata dan faktor pengawasan dari atasan yang tentunya membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja

RELATIONSHIP OF WORK LOAD WITH WORK MOTIVATION IN OUTSOURCING EMPLOYEES IN NORTH SUMATRA PROVINCE EDUCATION DEPARTMENT

Maslidia Sritama Sitompul

158600354

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between workload and work motivation of employees. Employees are a very important component in the organizational system, because employees are human workers who are always needed and therefore become one of the main capital in the effort to work together to achieve certain goals (organization). This illustrates how important employees are in an organization even though many owners of institutions / organizations are not aware of it. The subjects of this study were 38 outsourcing employees at the Education Office of North Sumatra Province. The data collection method used was simple sampling technique. Workload is measured using a workload scale consisting of 33 valid items ($\alpha = 0.849$), while work motivation is measured using a work motivation scale consisting of 36 valid items ($\alpha = 0.905$). The results of data analysis using the product moment correlation method which results in a correlation coefficient of -0.768 with $p = 0.000$ ($p < 0.000$), which means that there is a significant relationship between workload and work motivation, the higher the workload, the lower the employee's work motivation. vice versa, the lower the workload, the higher the work motivation. The research hypothesis proposed is accepted. The contribution given by the workload variable with work motivation is 59% and the remaining 41% is influenced by other factors such as uneven bonuses and supervisory factors from superiors which of course make employees uncomfortable at work.

Keywords: Workload, Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan. Terimakasih kepada bapak saya ucapkan karena selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

7. Bapak Drs.Mulia Siregar,M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi,yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
8. Ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi,yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang telah menularkan ilmu pengetahuannya.
10. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara karena telah memperbolehkan saya melakukan penelitian di tempat.
11. Terimakasih yang sebesar-besarnya Kepada kedua Orangtua saya,dan adik saya, serta yang telah memberikan doa, dukungan dan memberikan apapun yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
12. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan saya mulai dari awal kuliah Theresia Dahlia Nababan,Yolanda Haramarito Siregar, Trisna Valentina Simbolon,S.Psi, Sahat Marganda,S.Psi, Indreswary Tambunan yang sudah banyak memberikan doa dan dukungan kepada saya,

susah dan senang sudah banyak yang kita lewati semasa kuliah, semoga kita dapat bertemu lagi di lain waktu ya teman-teman.

13. Terimakasih untuk kedua sahabat saya ka Melatiara Simanjuntak dan ka Jesika Melinda Sagala, yang paling sering ngomel kalau saya salah dan setia mendengar curhatan, keluh kesah serta tidak pernah lelah memberikan semangat dan dukungan untuk saya. Doakan saya supaya kelak dapat membalaskan kebaikan kalian.

14. Terimakasih untuk ka Leny Siahaan yang uda saya anggap kakak saya dari SMA selalu banyak kasih saran dan masukan. Untuk adikku Santa Sihombing yang uda baik kasih pinjam laptop nya sampai aku sempro.

15. Terimakasih untuk seluruh orang-orang terdekat yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini sudah memberikan semangat dan dukungannya buat saya .

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan mamfaat terutama bagi penulis. Semoga kiranya kita semua selalu dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, 23Desember 2020

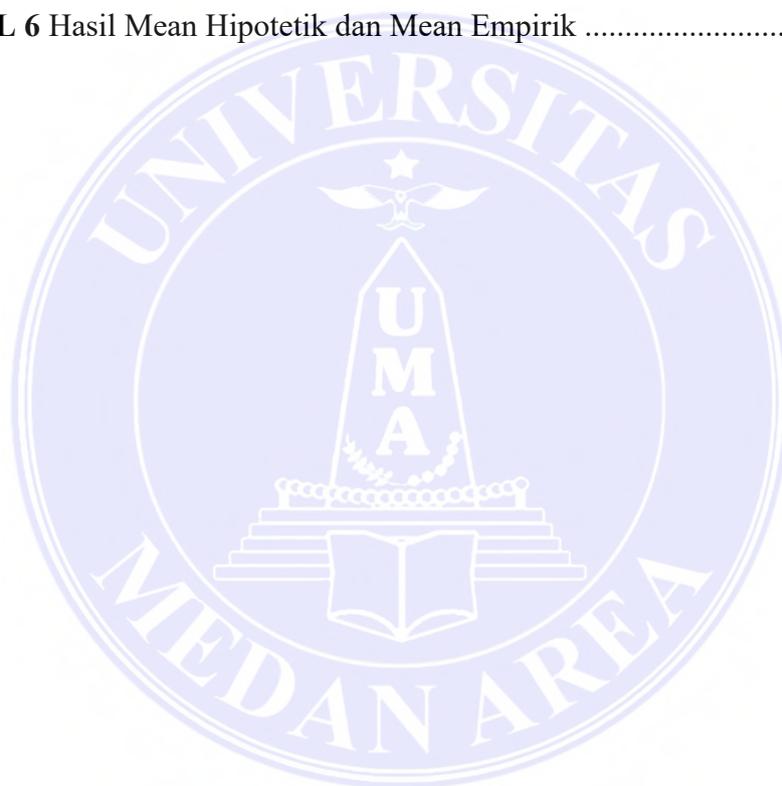
DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK..... | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A.Latar Belakang Masalah | 2 |
| B.Identifikasi Masalah..... | 5 |
| C.Batasan Masalah | 6 |
| D.Rumusan Masalah..... | 6 |
| E.Tujuan Penelitian | 6 |
| F.Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.Manfaat Teoritis | 7 |
| 2.Manfaat Praktis..... | 7 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| A.Tinjauan Outsourcing | 8 |
| 1.Pengertian Outsourcing | 8 |
| 2,Jenis-Jenis Outsourcing | 9 |
| B.Motivasi Kerja | 10 |
| 1.Pengertian Motivasi Kerja | 10 |
| 2.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 13 |
| 3.Aspek-aspek Motivasi Kerja | 16 |
| C.Beban Kerja (workload)..... | 19 |
| 1.Pengertian Beban Kerja | 19 |
| 2.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 22 |
| 3.Aspek-aspek Beban Kerja | 23 |
| 4.Jenis-jenis Beban Kerja | 25 |
| D.Indikator Beban Kerja..... | 27 |
| E.Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja | 28 |
| F.Kerangka Konseptual | 29 |
| G.Hipotesis | 30 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 32 |

| | |
|--|-----------|
| A. Tipe Penelitian | 32 |
| B. Identifikasi Masalah | 32 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 32 |
| D. Subjek Penelitian | 33 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| F. Validitas dan Reliabilitas | 34 |
| G. Analisis Data | 36 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN | 38 |
| A. Gambaran Subjek Penelitian | 38 |
| B. Pelaksanaan Penelitian | 39 |
| 1. Perisapan Penelitian | 39 |
| 2. Pelaksanaan Penelitian | 42 |
| C. Uji Validitas dan Reliabilitas | 42 |
| D. Hasil Penelitian dan Analisis Data | 43 |
| 1. Uji Asumsi | 43 |
| 2. Hasil Analisis dan Kolerasi Product Moment | 45 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 46 |
| E. Pembahasan | 48 |
| BAB 5 PENUTUP | 52 |
| A. Kesimpulan | 52 |
| B. Saran | 53 |
| DAFTAR PUSTAKA | 55 |
| LAMPIRAN | 58 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| TABEL 1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Beban Kerja..... | 40 |
| TABEL 2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Motivasi Kerja..... | 41 |
| TABEL 3 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran..... | 43 |
| Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan | 44 |
| TABEL 5 Rangkuman Hasil Analisis Data Product Moment..... | 45 |
| TABEL 6 Hasil Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 48 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja

pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. salah satu strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya memberikan motivasi kerja.

Motivasi adalah suatu pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Busro (2018) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dan bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik.

Di dinas pendidikan Provinsi sumatra utara merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat Provinsi Sumatera Utara yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di Provinsi Sumatera Utara. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan. Dengan demikian ada banyak tugas dan tanggungjawab yang ada pada Di

Dinas Pendidikan Provsu tersebut. Sehingga dibutuhkan bantuan tenaga tambahan dari para pegawai yang diberi status non – PNS salah satunya adalah pegawai *outsourcing* agar nantinya tugas dan tanggungjawab yang banyak tersebut dapat berjalan dengan baik. Karena Di Dinas Pendidikan PNS bukan merupakan satu-satunya SDM dalam organisasi pemerintahan, Berdasarkan data kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (Disdik Provsu), terdapat 3 jenis status pegawai di lingkungan Disdik Provsu, yaitu pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai dengan status Honorer dan pegawai dengan status kontrak yang disalurkan melalui jasa *outsourcing*.

Akan tetapi, gejala yang terlihat pada lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu pada setiap aktivitaskegiatan yang lebih dibebankan kepada pegawai *outsourcing*, para pegawai yang berstatus PNS lebih terlihat tidak peduli dengan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sehingga mengakibatkan beban kerja pegawai *outsourcing* menjadi bertambah. Sementara itu terlihat fenomena rendahnya Motivasi pada pegawai *outsourcing* sehingga hal ini berdampak pada psikologis dan efektifitas para pegawai dalam bekerja. Dari hasil wawancara saya terhadap salah satu pegawai *outsourcing* di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara mengatakan bahwa Rendahnya motivasi tidak sesuai dengan Beban kerja yang ada di Dinas Pendidikan. Sehingga banyak dari mereka yang sering datang terlambat, berlama-lama berada dikantin , bahkan tidak sedikit dari mereka yang terlihat tidak semangat dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya Motivasi kerja salah satunya adalah Beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang

harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu pegawai:

“Yang buat kami kurang semangat itu ya karena jam kerja yang banyak tapi giliran gajian kami mau 3 bulan sekali. Itupun belum tentu langsung datang tepat waktu”

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan bahwa beban kerja sebagai berikut: “*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*”, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk pegawai.

Ini terlihat dari imbalan yang diterima masih rendah sedangkan beban kerja yang dilakukan pegawai *outsourcing* cukup tinggi, dimana didasari dari beragam jenis pekerjaan yang dilakukan pegawai *outsourcing* dan hal ini menjadikan motivasi kerja pegawai *outsourcing* menurun. Belum lagi dari segi gaji yang mereka terima hanya sekali dalam tiga bulan. Sehingga dari fenomena tersebut, maka perlunya diperhatikan beban kerja yang pegawai *outsourcing* karena hal ini berpengaruh terhadap motivasi pegawai *outsourcing* khususnya pada Dinas Pendidikan Provsu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa beban kerja merupakan kesempatan bagi pegawai untuk belajar dan berkembang lebih cepat. Tekanan beban kerja juga dapat menjadi positif sehingga mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas dan menikmati pekerjaannya. Dengan judul inilah yang menyebabkan penulis ingin melakukan suatu analisis lebih dalam

lagi mengenai suatu “Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja pada Pegawai Outsourcing di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat Provinsi Sumatera Utara yang bertanggungjawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan Sumatera Utara. Dengan demikian ada banyak tugas dan tanggungjawab yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tersebut. Sehingga dibutuhkan bantuan tenaga tambahan dari para pegawai yang diberi status *non* – PNS agar nantinya tugas dan tanggungjawab yang banyak tersebut dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi, gejala yang terlihat pada lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu pada setiap aktivitas kegiatan yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara lebih dibebankan kepada pegawai yang berstatus *non* - PNS, para pegawai yang berstatus PNS lebih terlihat tidak peduli dengan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sehingga mengakibatkan beban kerja para *non* – PNS menjadi bertambah. Sementara itu terlihat fenomena kurangnya reward pada *non* – PNS sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja, bahkan para *non* – PNS ini selalu mendapatkan gaji tidak tepat pada waktunya, mereka lebih sering menerima gaji sekaligus dalam tiga bulan.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI OUTSOURCING DI DINAS PENDIDIKAN

PROVINSI SUMATERA UTARA, Peneliti membatasi masalahnya yaitu hanya tentang beban kerja dengan motivasi kerja pada pegawai *outsourcing* di dinas pendidikan sumatera utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja pada pegawai *outsourcing* di dinas pendidikan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan ilmiah ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja pada pegawai *outsourcing* di Dinas Pendidikan Sumatera Utara

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Sebagai informasi untuk penelitian – penelitian selanjutnya yang tertarik pada variabel – variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan tentang hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja pada pegawai *outsourcing* di dinas pendidikan provinsi Sumatera Utara.
- b. Sebagai informasi dan wawasan, terhadap bagian manajemen sumber daya manusia Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sehingga dapat

memberikan intervensi yang sesuai dan menguntungkan pihak Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Outsourcing

1. Pengertian Outsourcing

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Husni, 2003).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (Zulkarnain Ibrahim, 2005: 80). Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu (Wayan Nedeng, 2003).

Pada dasarnya, *outsourcing* adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan ketika merkea menyerahkan beberapa aktivitas mereka kepada pihak luar.

Pengalihan ini, beserta hak-hak dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing pihak, biasanya terekam dalam sebuah kontrak kerjasama.

Komang Priambada dan Agus Eka Maharta (2008), mendefinisikan *outsourcing* sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Candra Suwondo (2004), mendefinisikan *outsourcing* sebagai pen delegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

Menurut Libertus Jehani (2008), bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (user) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

2. Jenis-Jenis Pekerjaan Outsourcing

Awalnya, Perusahaan *outsourcing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak memperdulikan jenjang karir. Beberapa pekerjaan ini, antara lain operator telepon atau *call center*, petugas satpam dan tenaga pembersih atau *cleaning service*.

Dalam undang-undang, hal ini sebetulnya diatur. Pasal 65 ayat (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyebutkan beberapa poin jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja *outsourcing*, yaitu:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan Utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan Kegiatan penunjang sebuah perusahaan.
- d. Tidak menghambat produksi secara langsung.

Intinya, Pegawai Outsourcing hanya bisa direkrut untuk mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan inti perusahaan pengguna jasa.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu .

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras

dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2003).

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Supriyono (2003) motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan yaitu, instrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan dan stimuli eksternal, mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Selanjutnya Wade (2007), menjelaskan bahwa motivasi suatu proses dalam diri manusia yang menyebabkan organisme tersebut bergerak menuju tujuan yang dimiliki atau bergerak menjauh dari situasi yg tidak menyenangkan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan itu menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga,2009).

Selanjutnya Sunyoto (2013), menyatakan terlepas dari kepentingan yang nyata motivasi sulit untuk didefinisikan dan dianalisis dengan suatu defenisi, motivasi berkaitan dengan arah dari perilaku, kekuatan tanggapan yaitu upaya

pada saat seseorang karyawan memilih suatu arah tindakan dan keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Berdasarkan hasil penelitiannya *Herzberg* (dalam Bangun,2012) memebagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain kepuasan dan ketidakpuasan. Sedangkan Mc. Clelland (dalam Sunyoto,2013) mengatakan bahwa pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada.

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar afektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi dalam Amir,2012). Menurut McCormick (dalam Amir2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja .

Menurut Sardiman (2007), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiap siagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan nya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu

memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawan nya agar semangat dan produktivitas.

Menurut Adella Hotyda Siregar (2007) “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari dalam diri nya maupun dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan” Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa dalam kaitanya dengan kehidupan organisasi, motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja pada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, Orang yang bermotivasi besar dan berkemampuan besar akan menghasilkan suatu karya besar pula. Demikian pula sebaliknya orang yang kemampuannya rendah, oleh karena itu utntuk menghasilkan karya besar dibutuhkan motivasi yang besar.

2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja

Menurut Fredick Herzberg (2012), faktor-faktor yang berperan sebagai motivasi terhadap pegawai yaitu , yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.

- a. Faktor kepuasan (statisfaction) : biasa juga disebut motivator factor atau pemuas (statisfiers). Termasuk dalam faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan motivasi kerja Antara lain : oprestasi

(achievement), pengakuan (*reception*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggungjawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). Faktor kepuasan atau motivator factor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi . jadi faktor kepuasan bukanlah lawan dari faktor ketidakpuasan.

- b. Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) : biasa juga disebut hygiene faktor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan pengawasan , penggajian, hubungan kerja , kondisi kerja , keamanan kerja dan status pekerjaan . Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor- faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja.

Jadi berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor kepuasan (*statification*) dan faktor ketidakpuasan (*dissatification*).

Menurut Komang Ardana dkk (2008), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik individu, antara lain: minat,sikap terhadap sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi,suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

- b. Faktor-faktor Pekerjaan, anatara lain : Faktor Lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan, kepuasan dari pekerjaan.

Jadi berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibedakan atas faktor internal dan eksternal yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

- a) Kondisi Lingkungan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Survei yang baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan.
- e) Status dan tanggungjawab.
- f) Peraturan yang fleksibel.

Dapat disimpulkan diatas bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah Faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011:116-120)

a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

1. . Lingkungan kerja yang menyenangkan
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel.

b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang.

3. Aspek- aspek Motivasi Kerja

Maslow (dalam Bangun,2012) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja antara lain adalah

a. Kebutuhan yang bersifat biologis (*biological needs*) manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang dan pangan. Bagi karyawan,

kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah fasilitas seperti rumah dan kendaraan menjadi motiv dasar dari seseorang mau bekerja menjadi lebih efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

- b. Kebutuhan, keamanan dan keselamatan kerja (*safety needs*) kebutuhan ini mengarah pada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya. Kebutuhan sosial (*social needs*) kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok.
- c. Kebutuhan akan berprestasi (*esteem needs*) kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepagawaian. Dan Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualitation*) setiap orang ingin mengembangkan kapasitas yang baik hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada 3 aspek Motivasi kerja menurut Maslow yaitu Kebutuhan yang bersifat biologis (*biological needs*), Kebutuhan, keamanan dan keselamatan kerja (*safety needs*) dan Kebutuhan akan berprestasi (*esteem needs*).

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari pegawai

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas- aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan- keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara pegawai dengan

perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaanandiri

Perasaan yakin yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengantenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a) Mempunyai sifat agresif.

- b) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d) Mematuhi jam kerja.
- e) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja adanya kedisiplinan bagi karyawan, percaya diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan.

C. Beban Kerja (*workload*)

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutarto dalam bukunya Dasar-dasar organisasi mengungkapkan “Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula demikian pula dapat dihindarkan

adanya pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk beban kerjanya dan ada pegawai yang terlalu sedikit beban kerjanya.

Menurut Meskhati (dalam Febriyanti, 2013) beban kerja adalah sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja merupakan kemampuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Sanders (dalam Febriyanti, 2013) mendefinisikan beban kerja adalah sebagai ukuran dan usaha yang dilakukan oleh manusia ketika mengerjakan tugas terlepas dari kinerja dan tugas itu sendiri. Beban kerja itu sendiri adalah ukuran dari usaha yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi atau organisasi. Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut : *“Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and activity or accomplishment”*. Yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Bridger (2001) yang menyatakan bahwa *“Mental workload is a way of describing the mental stress and strain of being busy of work. Excessive mental workload often leads to mistakes, misunderstandings, omissions and other errors, these include : remembering to do things and formulation and implementation of plans of actions”*, yang berarti bahwa beban kerja mental adalah cara yang menggambarkan tekanan mental dan ketegangan pada saat sibuk bekerja. Beban kerja mental yang banyak sering menyebabkan kesalahan, kesalahpahaman kelalaian dan kesalahan lainnya, misalnya mengingat untuk melakukan sesuatu dan penyusunan dan pelaksanaan rencana tindakan.

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan bahwa beban kerja sebagai berikut :*“Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform”*, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk pegawai. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerja seperti mengangkat, mengangkat, dan mendorong, sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Everly (dalam Malayu, 2002) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental. Menurut Menpan (Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih.

Menurut Nurmianto (2003) beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari berapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa

besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Jadi defenisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam pekerjaan dan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift malam, sistem pengpahan, model struktur organisasi pelimpahan tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Mangkuprawira (2003) beban kerja terjadi dalam 3 kondisi yaitu:

- a. Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan pegawai kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja.
- b. Dalam kondisi terlalu rendah, artinya beban kerja terlalu sedikit menyebabkan pegawai banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan inefisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji pegawai lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama.
- c. Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada tiga kondisi dalam beban kerja yaitu Beban kerja berlebihan, Kondisi terlalu rendah, Kondisi yang ideal.

3. Aspek-Aspek Beban kerja

Menurut Gawron (2010) untuk mengungkap beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu

a) Beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal yang diperlukan, konsentrasi mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b) Beban tekanan fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan. Seperti :

1. Sedikit kebingungan, resiko, frustrasi atau memiliki kecemasan dan bisa dengan mudah ditempuh.
2. Sedang stress karena kebingungan, frustrasi, kecemasan terlihat jelas menambah beban kerja, Kompensasi yang signifikan diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang memadai

c) Beban Waktu

1. Sering memiliki waktu luang, instruksi atau kegiatan yang terjadi dengan jarang atau tidak sama sekali.

2. Sesekali memiliki waktu luang, instruksi atau kegiatan yang sering terjadi.
3. Hampir tidak pernah memiliki waktu luang, instruksi atau kegiatan yang sering atau terjadi disetiap waktu.

Dapat dilihat berdasarkan uraian diatas ada tiga aspek Beban Kerja yaitu Beban Mental, Beban Tekanan Fisik dan Beban Waktu.

Menurut Ambar (2013) aspek-aspek dalam beban kerja adalah;

- a) Aspek tugas yang harus dikerjakan apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi karyawan apabila tugas yang diterima seorang pegawai berbeda dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki pegawainya, maka pegawai akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal.
- b) Aspek seseorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut dapat dukungan dari fasilitas dan lingkungannya seketika guna menyelesaikan tugasnya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaanya pun akan maksimal.
- c) Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu akan menyebabkan beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam bekerja menurut Ambar (dalam apriani2013) terdapat tiga aspek yaitu aspek

tugas yang harus dikerjakan, aspek seseorang atau sekelompok, dan aspek waktu yang digunakan.

4. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Munandar (2008) beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu Kuantitatif dan Kualitatif.

Beban kerja berlebih / terlalu sedikit “Kuantitatif”, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak / sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

Beban kerja berlebih / terlalu sedikit “Kualitatif “ yaitu jika merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan dari karyawan.

Everly dan Girdano (dalam Munandar 2008) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya ditemukan ada kedudukan manajemen , disemua taraf dari industri penjualan dan usaha-usaha wirausaha. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan terdapat dua jenis beban kerja yaitu Kualitatif dan Kuantitatif.

Dalam Dewi (2013) mengatakan bahwa setiap pekerjaan apapun jenisnya apakah pekerjaan otot atau pemikiran , merupakan beban bagi pelakunya. Beban ini dapat berupa beban fisik, beban mental, ataupun beban sosial sesuai jenis pekerjaan si pelaku. Karena masing-masing orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja . Adapun jenis beban kerja sebagai berikut :

a. Beban kerja mental atau psikologis

Kerja mental adalah kondisi kerja dimana informasi yang masih harus diproses di dalam otak. Kerja mental meliputi kerja otak dalam pengertian sempit dan pemrosesan informasi. Kerja otak dalam pengertian sempit adalah proses berfikir yang memerlukan kreatifitas, misalnya membuat mesin, membuat rencana produksi, mempelajari file dan menulis laporan. Beban kerja mental yaitu selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Aspek psikologis dalam suatu pekerjaan berubah setiap saat. Faktor-faktor yang menyebabkan perubahan aspek psikologis dapat berasal dari dalam diri sendiri (internal) atau dari luar (eksternal). Baik faktor internal maupun eksternal sulit dilihat dari kasat mata sehingga dalam pengamatan hanya dilihat dari hasil pekerjaan atau faktor yang dapat diukur secara obyektif ataupun dari tingkah laku dan penuturan pekerja yang dapat diidentifikasi.

b. Beban kerja fisiologis

Secara umum yang berhubungan dengan beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik atau mental. Penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode yaitu secara obyektif (penelitian secara langsung) dan metode tidak langsung. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja.

D. Indikator Beban Kerja

Menurut putra (dalam Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mengerjakan pekerjaan yang bukan seharusnya pekerjaannya dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang dibuat.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

E. Hubungan Beban kerja dengan Motivasi kerja

Pada suatu pekerjaan, pegawai dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan Instansi. Setiap pegawai diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya namun sering kali pegawai harus menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu tertentu, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress yang kemudian berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak mau maju dan merasa

tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilanya (Sutherland & Cooper dalam Munandar,2001)

Penelitian Muhamadun (2012) kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja artinya, beban kerja yang berat akan membuat pegawai merasa dirinya terbebani oleh pekerjaannya sehingga merasa dengan beban yang terlalu banyak menyebabkan motivasi kerja menurun yang berdampak terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan terhadap instansi. Kondisi kerja yang baik sangat membantu konsentrasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Temuan ini mendukung pendapat Gobel (2005) yang menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong motivasi kerja adalah kondisi kerja, Hal ini dapat diartikan apabila kondisi kerja semakin baik, maka motivasi kerja akan meningkat.

Menurut pendapat Crayon (2005), bila Beban kerja terlalu tinggi maka akan menyebabkan hal-hal berikut ini :

1. Komunikasi yang buruk, baik itu antar pegawai, antar atasan dan juga antar departemen.
2. Kegagalan kolaborasi dalam bekerja.
3. Tingginya angka *turn over*.

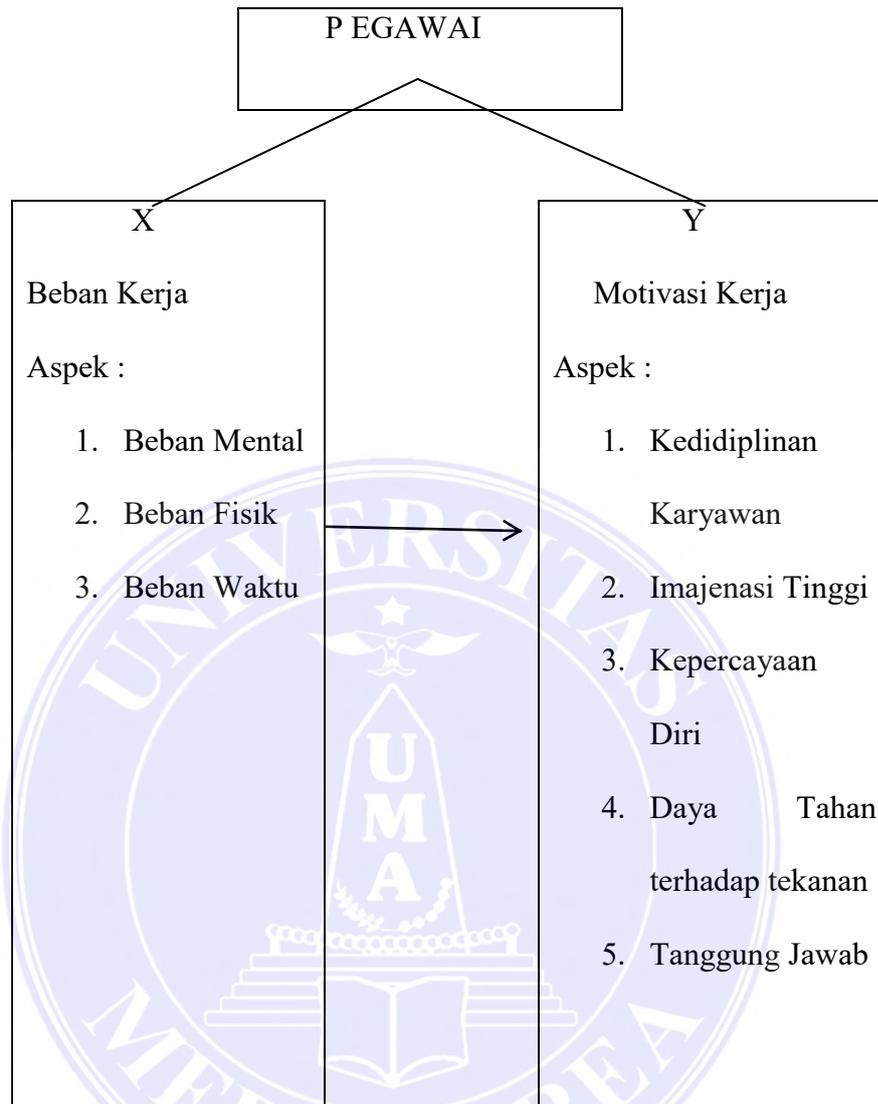
Kemungkinan-kemungkinan tersebut akan menyebabkan menurunnya motivasi pegawai untuk bekerja.

F. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja bisa meningkat dengan didukung oleh beban kerja yang sesuai, Dengan diperlihatkannya beban kerja dengan baik maka secara otomatis akan mempengaruhi kepada motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja.





Gambar Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesa yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pegawai, Dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerja, atau sebaliknya semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja pada pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah, karena metode metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Bab ini akan menguraikan mengenai (A) tipe penelitian, (B) identifikasi variabel penelitian, (C) definisi operasional, (D) subjek penelitian, (E) teknik pengumpulan data, (F) validitas dan reliabilitas alat ukur dan (G) analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Azwar,2010).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian *inferensial* (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar,2010).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Azwar,2010).

B. Identifikasi Variabel penelitian

Identifikasi Variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan. Variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesa adalah :

1. Variabel terikat : Motivasi kerja
2. Variabel bebas : Beban kerja .

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Devenisi Operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan tindakan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mengarahkan dan menggiatkan individu agar dapat bekerja lebih efektif dan berhasil sehingga tercapai hasil yang diinginkan. Besar kecilnya motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek adanya kedisipinan dari pegawai, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivasi mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Besar kecilnya beban kerja diukur menggunakan skala beban kerja yang disusun oleh peneliti berdasarakan aspek-aspek beban kerja yaitu beban mental , beban fisi, dan waktu.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Azwar (2010) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generelasisai hasil penelitian yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dalam karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Outsourcing Di Dinas Pendidikan Sumatra Utara. Berjumlah 68 orang.

2. Sampel

Menurut Azwar (2010) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan yang dimiliki populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai *Outsourcing* Di Dinas Pendidikan Sumatra Utara 38 orang pegawai. Digunakan teknik simple sampling karena data dianggap sudah homogen.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek aspek psikologis yang ingin diketahui.

1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdsarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Munandar (2008) untuk mengungkap motivasi kerja terdapat lima aspek yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan teanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun skala motivasi kerja ini menggunakan skala Likert, yaitu skala menggunakan 4 (empat) alternatif.

Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan *Favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

Sedangkan untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Beban Kerja

Tingkat Skala beban kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gawron (2008) untuk menggunakan beban kerja ini dapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik, dan waktu. Skala Beban kerja ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang menggunakan 4 (empat) alternatif. Penilaian yang diberikan pada masing –masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan *favorable* adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak setuju (TS) mendapat nilai 2 dan sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selaknyanya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel di mana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu Instrumen. Suatu Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas Rendah (Azwar,2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statis tertentu, maka derajat kolerasi dapat dicari dengan menggunakan koefisiensi dari Pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}}$$

Keterangan :

r_{xy} :Koefisiensi kolerasi antara variable x (skor subjek setiap item) dengan variabel x

$\sum xy$:Jumlah dari hasil perkalian antara variable y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variable y.

$\sum X$:Jumlah skor seluruh tiap item x

$\sum Y$:Jumlah skor tiap item y,

N :Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reliabilitas skala kondisi kerja dan skal motivasi kerja dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{t} \right)$$

Keterangan :

- r₁₁ : Reliabilitas instrument
- K : Banyaknya butir pertanyaan
- ∑σ² : Jumlah varian butir
- σ² : Varian total

G. Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empiric dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}}$$

Keterangan:

- r : Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x

$\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel x .

$\sum X$:Jumlah skor seluruh tiap item x .

$\sum Y$:Jumlah skor seluruh tiap item y .

$\sum x^2$:Jumlah kuadrat skor x .

$\sum y^2$:Jumlah kuadrat skor y .

N :Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Teknik analisis data Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.

Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Teknik uji realibilitas skala motivasi kerja menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, indeks realibilitas yang diperoleh sebesar 0,905 hal ini menyatakan bahwa skala yang disusun dalam penelitian dinyatakan reliabel. Sedangkan uji realibilitas skala beban kerja menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar = 0,849 hal ini menyatakan bahwa skala yang disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.
2. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja pada pegawai *outsourcing* di Dinas pendidikan Sumatera Utara dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,768$; $p=0,000$, berarti $p < 0,050$ yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai *outsourcing* di Dinas Pendidikan Sumatera Utara, maka hipotesis yang dilakukan dinyatakan Diterima.
3. Beban Kerja menyumbang atau mempengaruhi motivasi kerja sebesar 59% Dengan demikian terdapat 41% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti faktor prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan,

kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, keamanan kerja, pengawasan, dan status pekerjaan.

4. Berdasarkan hasil perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja pegawai outsourcing di Dinas Pendidikan Sumatera Utara pada kategori tinggi sebab mean hipotetik (72,5) lebih kecil dari mean empirik (100,84) dimana selisinya melebihi nilai SD (13,58) dan motivasi kerja pegawai outsourcing di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara pada kategori rendah, sebab mean hipotetik (80,5) lebih besar dari mean (69,82), dimana selisinya dibawah nilai SD (11,72).

B. Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

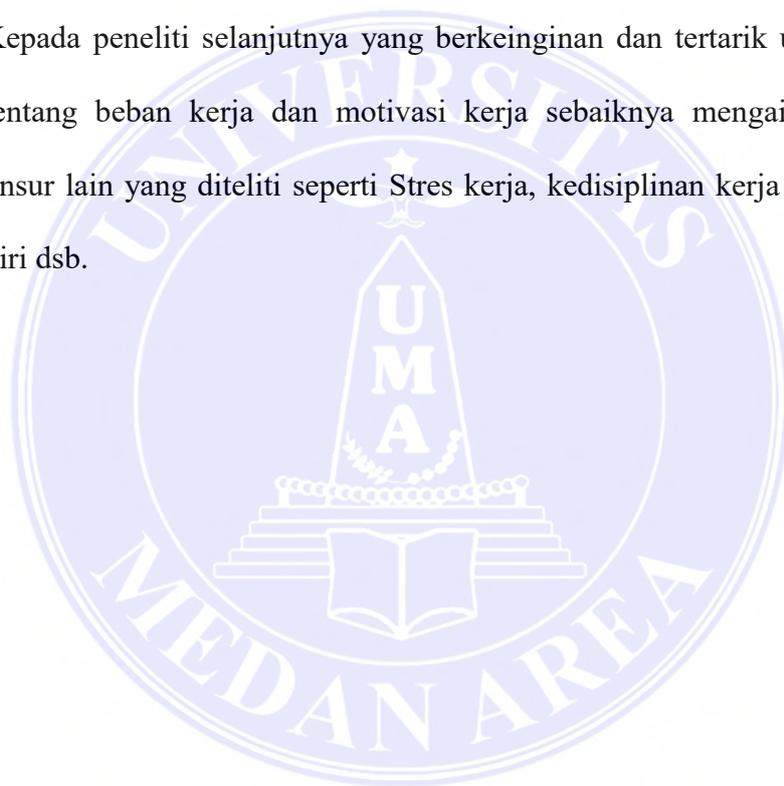
Berdasarkan penelitian saran yang diberikan bagi pegawai adalah agar dapat menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan senang hati, agar tercipta kenyamanan didalam diri sendiri untuk bisa lebih giat lagi. pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan tidak menjadikan tanggung jawab itu sebagai beban dan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai upaya pemenuhan kebutuhan karena pekerjaan merupakan kegiatan untuk memenuhi tingkat kehidupan.. Selain itu mampu memotivasi diri dengan cara berfikir positif tidak memandang pekerjaan sebagai beban hidup, tetapi merupakan kemauan sebagai bagain dari pekerjaan. Serta mampu mengatur penyelesaian tugas dengan menjadi priotitas utama

2. Saran kepada pihak perusahaan

Diharapkan agar perusahaan dapat memberikan pelatihan/*training* berhubungan dengan motivasi kerja serta memberikan pada pegawai berprestasi reward guna meningkatkan motivasi pada pegawai lainnya.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, dengan demikian diharapkan adanya penelitian lebih lanjut untuk menyempurnakannya. Kepada peneliti selanjutnya yang berkeinginan dan tertarik untuk meneliti tentang beban kerja dan motivasi kerja sebaiknya mengaitkan berbagai unsur lain yang diteliti seperti Stres kerja, kedisiplinan kerja, kepercayaan diri dsb.



DAFTAR PUSTAKA

- Adella Hotyada Siregar dan Meiwana Sinusula 2007, *Hubungan antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan, dan Pelatihan Kinerja*, Jurnal Manajemen Mutu. Juli 2007 No.2
- Anoraga, Pandji 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Busro 2018. *Psikologi Motivasi*, Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson.2012. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dhania , D.R.2010. *Pengaruh Beben Kerja terhadap Kepuasan kerja (Studi pada medica Representattif Dikotra kudus)* Jurnal Psikologi Universitas Maria kudus.
- Fredick Herzberg, 2012 *Herzberg's Motivation-Hygiene. Theory and Job Statisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of low Money*.
- Febrianti, B.M. 2013 *Hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada karyawan balai permasyarakatan kelas I Jakarta Selatan (Bapas) Jakarta Timur*. Universitas Negeri Jakarta.Jurnal tidak diterbitkan.
- Hasibuan. M. 2003. *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gawron, V. J. 2008. *Human Performance,workload and situationa Awareness Mensures Handbook, Second Edition-USA* : CRC Press Taylor & Francis

Group. Gibson, J. L.2000. Organisasi,Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke 5
Cetakan ke-3 Jakarta : Erlangga.

Komang Priambada & Agus Eka Maharta. 2008. *Outsourcing Venus Serikat
Pekerja: An I intruduction to Outsourcing*. Jakarta:Alihdaya Publishing

Lalu Husni,2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT
rajagrafindo persada.

Libertus Jehani, (2008). *Hak-hak karyawan kontrak* . Jakarta:Praninta Offset.

Malayu, SP. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi* Bumi Aksara,
Jakarta.

Manuaba 2013 *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja* . Surabaya

Muhammadun,dkk.2012. *Peningkatan Kinerja SDM dan Pengembangan Kondisi
Kerja, Konten Pekerjaan dan pengembangan Karir dengan Media
Motivasi Kerja*.Universitas Sultan Agung.

Munandar, A.S. 2008 *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jalarta : Rineka Cipta.

Munandar, A.S. 2001 *Psikologi Industri* Jakarta : CV. Kurnia.

Nurmianto dan Kusd.i 2003 *Pengaruh kepemimpinan , Kedisiplinan Beban Kerja
dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. *Jurnal Manajemen
Sumberdaya Manausia*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Sukarta
Vol. 4 No. 1 17 Juni 2010:72-79

Pramudio, Anung, 2010 *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen
negri dipekerjakan pada kopertis wilayah V Yogyakarta*.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A 2013, *Organizational Behavior Edition*
15. New Jersey: Pearson Education

Schultz, D Schultz, S.E. 2006 *Psikologi work today (9 edition)* new Jersey : Person
Education, Inc.

Supryono, R.A 2003 *Psikologi Motivasi*, Jakarta : Rineka Cipta.

Sutrisno , (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM

Sutarto, Wijono (2016) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Pencana
Premada media grup.

Torang, Syamsyir. 2012 *metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi* Bandung:
Alfabeta.

Wayan Ndeng. (2003). *Outsourcing dan PKWT*. Jakarta: PT.Lembangtek

Wade, C&Tavris, C. 2007 *Psikologi jilid 2*. Jakarta : Erlangga.



BLUEPRINT

| No. | | ASPEK | INDIKATOR | FAVORABEL | UNFAVORABEL |
|-----|--|------------------------|------------------|---|---|
| 1. | Motivasi Kerja (X) (Greenberg & Baron, 2003) | Arousal | Ada dorongan | 1) Saya bersemangat untuk bekerja setiap hari 2) Bagi saya pekerjaan saya saat ini sangat berharga untuk saya dan keluarga | 1) Saya tidak semangat untuk bekerja 2) Bagi saya pekerjaan saya saat ini tidak begitu berharga |
| | | | Ada Ketertarikan | 1) Saya suka dengan pekerjaan saya sekarang 2) Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | 1) Saya tidak suka dengan pekerjaan saya yang sekarang 2) Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki |
| | | Direct behavior | Ada usaha | 1) Saya berusaha dengan segala cara untuk bisa bekerja dengan baik 2) Menurut saya bekerja dengan usaha yang sungguh-sungguh maka akan menghasilkan hasil yang memuaskan | 1) Saya tidak perlu berusaha untuk bisa bekerja dengan baik 2) Usaha yang sungguh-sungguh tidak mempengaruhi pekerjaan saya |
| | | | Ada harapan | 1) Saya bekerja dengan baik karena ada harapan saya yang besar dari hasil pekerjaan saya 2) Saya berharap agar pekerjaan selalu berjalan dengan lancar dan baik | 1) Saya tidak perlu bekerja dengan baik 2) Tidak ada yang bisa saya harapkan dari pekerjaan saya sekarang |

| | | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|--------------------------------|--|---|
| | | | Maintainin g behavior | Mempertahanka n perilakunya | <ol style="list-style-type: none"> 1) Saya berusaha untuk berperilaku yang baik di kantor agar saya bisa bekerja dengan baik dan nyaman 2) Saya sangat menghargai rekan-rekan satu kantor saya | <ol style="list-style-type: none"> 3) Saya tidak perlu berperilaku baik di kantor 4) Saya tidak menyukai rekan-rekan satu kantor saya |
| | | | | Tujuan | <ol style="list-style-type: none"> 1) Saya ingin mencapai tujuan terbaik dalam pekerjaan saya walaupun berat 2) Tujuan saya bekerja selain untuk diri saya sendiri saya juga untuk membantu keluarga sya | <ol style="list-style-type: none"> 1) Saya tidak mempunyai tujuan dalam bekerja 2) Saya bekerja hanya untuk saya sendiri |

LAMPIRAN

VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA

BEBAN KERJA



Validitas Beban Kerja

Item-Total Statistic

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| BK 1 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 2 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 3 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 4 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 5 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 6 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .882 |
| BK 7 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 8 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .882 |
| BK 9 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 10 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .882 |
| BK 11 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .882 |
| BK 12 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .878 |
| BK 13 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .882 |
| BK 14 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .882 |
| BK 15 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .882 |
| BK 16 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 17 | 142.6667 | 60.299 | -.174 | .895 |
| BK 18 | 142.6000 | 55.076 | .407 | .882 |
| BK 19 | 142.6667 | 60.299 | -.074 | .895 |
| BK 20 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 21 | 142.6000 | 55.076 | .407 | .882 |
| BK 22 | 142.6667 | 53.402 | .639 | .878 |
| BK 23 | 142.8000 | 55.131 | .426 | .882 |
| BK 24 | 142.6000 | 55.076 | .407 | .882 |
| BK 25 | 142.6000 | 55.076 | .407 | .882 |
| BK 26 | 142.6000 | 55.076 | .407 | .882 |
| BK 27 | 142.5667 | 56.323 | .312 | .886 |

| | | | | |
|-------|----------|--------|-------|------|
| BK 28 | 142.5667 | 56.323 | .140 | .886 |
| BK 29 | 142.6000 | 55.076 | .407 | .882 |
| BK 30 | 142.6000 | 55.076 | .407 | .882 |
| BK 31 | 142.5667 | 56.323 | .388 | .886 |
| BK 32 | 142.5667 | 56.323 | .347 | .886 |
| BK 33 | 142.7333 | 58.616 | -.061 | .891 |

Realibilitas Beban Kerja

Reliability Statistics Beban Kerja

| | |
|------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| .849 | 29 |

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

SKALAMOTIVASI

KERJA



VALIDITAS MOTIVASI KERJA

Item total statistic

| | Sclae Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| MK 1 | 159.4667 | 93.553 | .845 | .933 |
| MK 2 | 159.6000 | 97.628 | .521 | .936 |
| MK 3 | 159.4667 | 94.553 | .845 | .933 |
| MK 4 | 1596000 | 97.628 | .521 | .93.6 |
| MK5 | 159.4667 | 94533 | .845 | .933 |
| MK 6 | 159.4000 | 99.490 | .341 | .938 |
| MK 7 | 159.6000 | 97.628 | .521 | .936 |
| MK 8 | 159.4667 | 94.533 | .845 | .933 |
| MK 9 | 159.4000 | 94.490 | .341 | .938 |
| MK 10 | 159.6000 | 101.559 | .124 | .940 |
| MK 11 | 159.4667 | 94.553 | .845 | .933 |
| MK 12 | 159.4667 | 97.568 | .527 | .936 |
| MK 13 | 159.4667 | 97.568 | .527 | .936 |
| MK 14 | 159.4667 | 98.806 | .397 | .938 |
| MK 15 | 159.4667 | 106.326 | .338 | .944 |
| MK 16 | 159.4667 | 97.568 | .527 | .936 |
| MK 17 | 159.4667 | 97.568 | .527 | .936 |

| | | | | |
|-------|----------|---------|------|------|
| MK 18 | 159.4667 | 94.533 | .845 | .933 |
| MK 19 | 159.4667 | 97.568 | .127 | .936 |
| MK 20 | 159.4667 | 94.533 | .845 | .933 |
| MK 21 | 159.4667 | 97.568 | .527 | .936 |
| MK 22 | 159.4667 | 94.533 | .845 | .933 |
| MK 23 | 159.4667 | 97.568 | .527 | .936 |
| MK 24 | 159.4667 | 97.533 | .845 | .933 |
| MK 25 | 159.4667 | 97.568 | .845 | .936 |
| MK 26 | 159.4667 | 94.533 | .320 | .933 |
| MK 27 | 159.4667 | 94.533 | .527 | .933 |
| MK 28 | 159.5000 | 99.569 | .320 | .938 |
| MK 29 | 159.4667 | 97.569 | .527 | .936 |
| MK 30 | 159.4667 | 94.533 | .845 | .933 |
| MK 31 | 159.4667 | 101.425 | .135 | .940 |
| MK 32 | 159.4000 | 101.697 | .341 | .940 |
| MK 33 | 159.4000 | 101.697 | .332 | .940 |
| MK 34 | 159.4000 | 101.697 | .414 | .940 |
| MK 35 | 159.4000 | 101.697 | .524 | .940 |
| MK 36 | 159.4667 | 94.533 | .845 | .933 |

Realibilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics Motivasi Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .905 | 33 |



(UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS)



Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smlrnov Test

| | MOTIVASI KERJA | BEBAN KERJA |
|--------------------------------|----------------|-------------|
| N | 36 | 38 |
| Normal Parameters* | Mean | 69.8263 |
| | S.td.Deviation | 11.72046 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .111 |
| | Negative | -.106 |
| Kolmogrov-Smirnov Z | .685 | .707 |
| Asymp. Sig. (2-talled) | .737 | .700 |
| a. Test distribution is Normal | | |
| | | |

Uji Lineritas

Curve Fit

Model Description

| | |
|---|---------------|
| Model Name | MOD_2 |
| Dependent Variable 1 | MOTIVASIKERJA |
| Equation 1 | Linear |
| Independent Variable | BEBANKERJA |
| Constant | Included |
| Variable Whose Values Label Observations in plots | Unspecion |

Case Processing Summary

| | N |
|---------------------|----|
| Total Cases | 38 |
| Excluded Cases* | 0 |
| Forecasted Cases | 0 |
| Newly Created Cases | 0 |

- a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

| | VARIABLES | |
|---------------------------------------|-------------------|----------------|
| | Dependent | Independent |
| | MOTIVASIKE RJA | BEBANKER JA |
| Number of Positive Values | 38 | 38 |
| Number of Zeros | 0 | 0 |
| Number of Negative Values | 0 | 0 |
| Number of Missing Values User-Missing | 0 | 0 |
| System-Missing | 0 | 0 |

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable MOTIVASIKERJA

| Equation | Model Summary | | | | | Parameter Estimates | |
|----------|---------------|---|-----|------|-----|---------------------|-------|
| | R Square | F | df1 | df2 | Sig | Constant | b1 |
| Linear | .590 | 1 | 36 | .000 | | 162.524 | -.719 |

The Independent variable is BEBAN KERJA.

UJI ASUMSI KOLERASI PRODUCT MOMENT

Correlations

Descriptive Statistics

| | MEAN | Std.Deviation | N |
|----------------|----------|---------------|----|
| MOTIVASI KERJA | 69.8623 | 11.72046 | 38 |
| BEBAN KERJA | 1.008421 | 13.59158 | 38 |

Correlations

| | | MOTIVASIKERJA | BEBANKERJA |
|---------------|---------------------|---------------|------------|
| MOTIVASIKERJA | Pearson Correlation | 1 | -.768** |
| | Sig.(1-tailed) | | .000 |
| | N | 38 | 38 |
| BEBAN KERJA | Pearson Correlation | -.768** | 1 |
| | Sig.(1-tailed) | .000 | |
| | N | 38 | 38 |

**Corelation is significant at the 0.01 level (1-talled).



SKALA BEBAN KERJA

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah baik-baik Pernyataan yang ada. Semua pernyataan tersebut berhubungan dengan kegiatan yang bapak ibu hadapi dalam kegiatan sehari-hari dalam bekerja.
2. Jawablah pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan bapak ibu dan berilah tanda cek list (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban.
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
3. Jawablah semua pertanyaan, jangan sampai ada pertanyaan yang terlewati.
4. Tidak ada jawaban yang salah dan skala ini tidak akan mempengaruhi apapun.
5. Atas partisipasi dan kerja sama yang baik saya ucapkan banyak terimakasih.

Contoh :

| PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|--|--------------|---|----|-----|
| Pekerjaan ini membuat saya stress dan lelah. | \checkmark | | | |

SELAMAT BEKERJA

| No. | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan saya, membuat konsentrasi saya terganggu | | | | |
| 2 | Banyaknya laporan pekerjaan yang harus saya kerjakan, tidak mengganggu hasil kerja saya. | | | | |
| 3 | Saya merasa gusar ketika pekerjaan mendapat <i>deadline</i> . | | | | |
| 4 | Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan. | | | | |
| 5 | Meskipun pekerjaan saya banyak kritikan, saya tetap bisa berfikir jernih | | | | |
| 6 | Saya dapat berkonsentrasi penuh ketika bekerja. | | | | |
| 7 | Saya lelah memikirkan pekerjaan. | | | | |
| 8 | Meskipun ada kesalahan dalam pekerjaan, saya dapat mengatasinya dengan tenang. | | | | |
| 9 | Saya cepat menyadari ketika ada masalah didalam pekerjaan. | | | | |
| 10 | Banyaknya laporan pekerjaan yang harus saya selesaikan mengganggu pemikiran saya. | | | | |
| 11 | Ketika mendapat banyak teguran atau kritikan terhadap pendapat saya, saya menerima dengan tenang. | | | | |
| 12 | Jika pekerjaan saya berantakan saya menerima dan tidak akan mengulangi. | | | | |
| 13 | Saya menilai beban kerja saya <i>Overload</i> | | | | |
| 14 | Saya merasa malu ketika mengulangi kesalahan yang sama. | | | | |
| 15 | Saya cepat bosan kalau sudah lelah saat bekerja. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 16 | Pekerjaan saya tidak membuat badan saya lelah. | | | | |
| 17 | Saya tidak mampu menjalankan semua pekerjaan dengan baik, sehingga saya merasa gelisah. | | | | |
| 18 | Saya mampu mempertahankan daya tahan tubuh yang kuat walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan. | | | | |
| 19 | Meskipun lelah saat bekerja saya yakin dapat mengatasi pekerjaan dengan tenang. | | | | |
| 20 | Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan semangat. | | | | |
| 21 | Saya tidak peduli pada rekan kerja yang membutuhkan pertolongan jika saya sudah terlalu bekerja. | | | | |
| 22 | Saya tidak peduli pada rekan kerja yang membutuhkan pertolongan jika saya sudah lelah bekerja. | | | | |
| 23 | Saya membiarkan banyak pekerjaan menumpuk, jika saya merasa jenuh. | | | | |
| 24 | Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah target yang saya kerjakan. | | | | |
| 25 | Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja terlalu pendek | | | | |
| 26 | Saya merasa waktu kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan seharusnya. | | | | |
| 27 | Saya merasa tidak memiliki banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 28 | Walaupun jumlah target harus diselesaikan dalam waktu kerja yang pendek saya tetap menerima dengan senang hati. | | | | |
| 29 | Aturan waktu dalam bekerja sudah sesuai. | | | | |



PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah baik-baik Pernyataan yang ada. Semua pernyataan tersebut berhubungan dengan kegiatan yang bapak ibu hadapi dalam kegiatan sehari-hari dalam bekerja.
2. Jawablah pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan bapak ibu dan berilah tanda cek list (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban.
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
3. Jawablah semua pertanyaan, jangan sampai ada pertanyaan yang terlewati.
4. Tidak ada jawaban yang salah dan skala ini tidak akan mempengaruhi apapun.
5. Atas partisipasi dan kerja sama yang baik saya ucapkan banyak terimakasih.

Contoh :

| PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|--|--------------|---|----|-----|
| Pekerjaan ini membuat saya stress dan lelah. | \checkmark | | | |

SELAMAT BEKERJA

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya merasa aman kerja di kantor ini | | | | |
| 2 | Saya senang berada di tempat kerja. | | | | |
| 3 | Selama berada di lokasi kerja saya ingin segera cepat pulang | | | | |
| 4 | Saya yakin suatu hari jabatan saya pasti akan naik lebih baik lagi | | | | |
| 5 | Saya akan bekerja lebih giat, mengingat kesempatan untuk naik jabatan terbuka | | | | |
| 6 | Atasan kurang memperhatikan kerja keras bawahan | | | | |
| 7 | Buat saya susah untuk naik jabatan apabila tidak kenal dengan pihak atasan. | | | | |
| 8 | Saya bangga menceritakan kepada teman-teman, saudara, dan orang lain di mana saya bekerja | | | | |
| 9 | Kalau bisa jangan ada yang mengetahui saya kerja di mana | | | | |
| 10 | Harga diri saya meningkat semenjak saya bekerja di kantor ini | | | | |
| 11 | Bagi saya di terima kerja di kantor ini adalah sebuah kebanggaan | | | | |
| 12 | Saya ingin pindah ketempat yang lebih baik lagi | | | | |
| 13 | Bekerja disini bagi saya menyenangkan karena rekan kerja mau bekerja sama | | | | |
| 14 | Rekan kerja mau memberikan masukan yang membangun kepada rekan kerja yang lain | | | | |
| 15 | Rekan kerja tidak peduli dengan | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | kesulitan saya dalam bekerja | | | | |
| 16 | Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik | | | | |
| 17 | Sesama karyawan sering terjadi hubungan yang tidak baik karena perbedaan pendapat | | | | |
| 18 | Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya | | | | |
| 19 | Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya tepat pada waktunya | | | | |
| 20 | Banyak pekerjaan saya yang menumpuk | | | | |
| 21 | Saya tidak memperlakukan tugas yang saya kerjakan benar atau salah yang penting telah selesai saya kerjakan | | | | |
| 22 | Tugas yang sulit saya anggap sebagai suatu tantangan yang harus diselesaikan | | | | |
| 23 | Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik | | | | |
| 24 | Besar gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | | | | |
| 25 | Kebutuhan saya banyak terpenuhi dari gaji yang saya terima setiap bulanya | | | | |
| 26 | Hubungan kerja atasan bawahan baik dan tidak kaku | | | | |
| 27 | Hanya karyawan tertentu saja yang diperhatikan oleh atasan | | | | |
| 28 | Dalam memberi perhatian, atasan tidak pilih kasih | | | | |
| 29 | Selama mengawasi karyawan yang bekerja atasan kelihatan bersikap kaku | | | | |

| | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|
| 30 | Meskipun kerja ditunggu atasan saya tidak merasa terganggu | | | | |
| 31 | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu merasa dikejar waktu | | | | |
| 32 | Selama bekerja disini, saya merasakan waktu kerja yang tidak terlalu ketat | | | | |
| 33 | Saya merasa betah lama-lama berada di lokasi kerja | | | | |

