

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2013:44) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Kaswan (2012:187) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2002:78), menyatakan bahwa standar kinerja yang dilihat kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Melihat beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

2.1.1.2.Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S. (2018):

1. Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Yang menjadi tolak ukur kinerja berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 yaitu:

- 1) Kualitas yang dimaksud meningkatkan kualitas adalah kualitas kehidupan masyarakat dapat diwujudkan melalui prestasi kerja.
- 2) Kuantitas yaitu menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Efisiensi yaitu dapat dikatakan efisien bila tercapainya keluaran maksimum dengan masukan tertentu (penggunaan masukan terendah untuk mencapai keluaran tertentu).
- 4) Efektivitas yaitu pelaksanaan dari setiap program dan kegiatan, dikatakan efektif bila hasil program tercapai dengan target yang telah ditentukan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil.

2.1.1.4. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68), sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.5. Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Bangun (2012:53), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja menurut Meshkati dalam buku Tarwaka (2015:104), menyatakan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan yang harus dihadapi. Menurut Permendagri No.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil

kali antara volume kerja dan norma waktu. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhanial, 2010:16). Sedangkan menurut Kurnia (2010:78) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi pada waktu tertentu.

2.1.2.2.Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tarwaka (2004) terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,yaitu:
 - a. Tugas (Task), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaandan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.Lingkungan kerja,

- c. Lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.2.3. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22) sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat 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.

2.1.2.4. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran Kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Muskamal, 2010). Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di

dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.2.5. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif.

Menurut Muskamal (2010:71), dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat
10. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatanpendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.3. Komitmen Afektif

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Afektif

Menurut Meyer dan Allen (1991:67) komitmen afektif merupakan "keterikatan emosional yang dimiliki karyawan, yang teridentifikasi dengan, dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi". Jenis ikatan emosional ini mencerminkan salah satu dari tiga bentuk yang mungkin mencirikan hubungan antara pegawai dan organisasi mereka.

Komitmen afektif digambarkan sebagai sebuah keputusan yang diambil oleh karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi, karena mereka percaya bahwa nilai personal yang mereka miliki mempunyai kesamaan dengan nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Karyawan juga memiliki keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Buchanan yang dikutip Kasanah (2016) mengemukakan bahwa Komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai perusahaan dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut, sedangkan menurut Mowday yang dikutip Kasanah (2016) mengemukakan bahwa Komitmen afektif merupakan suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas menunjukkan bahwa Komitmen Afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam sebuah aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi.

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Menurut Mowday yang dikutip oleh Kasanah (2016) mengemukakan bahwa antecedent komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh empat kategori yaitu:

1. Karakteristik pribadi

Gender, usia, masa jabatan dalam organisasi, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berpartisipasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

2. Karakteristik pekerjaan

Sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.

3. Pengalaman kerja

Allen dan Mayer yang dikutip Kasanah, 2016 telah menunjukkan bahwa penyebab terkuat dalam komitmen afektif adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman-pengalaman yang dapat mempengaruhi kebutuhan psikologis pegawai untuk merasa nyaman dalam organisasi serta komponen dalam melakukan pekerjaan sesuai peranannya.

4. Karakteristik struktural

Meliput besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas.

2.1.3.3. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Allen & Mayer yang dikutip Kasanah (2016) menjelaskan ada tiga aspek yang menggambarkan adanya komitmen afektif individu terhadap organisasi, yaitu:

1. Keterikatan emosional

Merupakan perasaan kuat individu terhadap organisasi sehingga akan mudah melekat secara emosional terhadap organisasi. Individu akan merasa bahwa ia adalah bagian dari keluarga organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan afeksi positif dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap organisasi. Karena adanya perasaan terikat terhadap organisasi, maka individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi.

2. Identifikasi

Merupakan keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan salah satu kunci terbentuknya rangkaian aspek komitmen organisasi lainnya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu: adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, adanya perasaan individu bahwa organisasi memberikan

kebijakan untuk mendukung kinerja, dan adanya kebanggaan telah menjadi kebanggaan dari organisasi.

3. Partisipasi

Merupakan keinginan individu untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Adanya keinginan untuk sungguh-sungguh terlibat dalam setiap aktivitas atau kegiatan perusahaan tercermin dalam penerimaan individu untuk menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan. Individu akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik melebihi standar minimal yang diharapkan perusahaan. Selain itu, individu akan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan diluar tugas dan perannya apabila bantuannya diperlukan oleh perusahaan.

2.1.3.4. Indikator Komitmen Afektif

Adapun indikator komitmen Afektif menurut Allen dan Mayer (1993) yaitu:

1. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh organisasi karena tanpa loyalitas karyawan, maka organisasi tersebut akan mengalami persoalan berat.

2. Rasa bangga

Rasa bangga terhadap organisasi mutlak dimiliki oleh setiap karyawan. Rasa bangga inilah yang mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berdampak pada loyalitas. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki rasa bangga, karyawan akan memiliki sikap yang negatif terhadap organisasi tersebut.

3. Peran serta

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika karyawan memiliki sikap yang apatis dan pasif tidak akan bersedia memberikan ide yang baik demi kemajuan organisasi.

4. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik

Sekalipun banyak organisasi lain memiliki keunggulan, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berasumsi bahwa organisasi tempat bekerja adalah selalu yang terbaik. Sikap ini bukan berarti menganggap remeh organisasi lain melainkan suatu ekspresi kebanggaan.

5. Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa sakit bila organisasi tempat bekerja dipandang negatif. Sikap ini disebabkan

karena karyawan tersebut terikat secara emosional sehingga tempat bekerja sudah menjadi bagian dalam diri karyawan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel penelitian terdahulu

No	Judul Artikel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan . Kadek Ferrania Paramitadewi, (2017)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap
2	Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur Windi Dwi Aprillianto, Sri Mintarti, Irsan Tricahyadinata (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. 2. Komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai, 3. Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Lanjutan tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

3	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif, kaomitmen normative, dan komitmen continuous terhadap kinerja
4	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah Sutoyo (2016)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai 2. terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 3. terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai
5	Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Sijunjung Iljasmadi (2019)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

6	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Fikratunil Khasifah dan Rini Nugraheni (2016)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
---	--	----------------------------------	---

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pertama

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama dan Pada metode penelitian terdahulu sama dengan rencana penelitian penulis sama yakni analisis regresi linier berganda.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada judul dan obyek penelitian yaitu Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Sedangkan rencana Peneliti pengaruh beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Pengadilan Negeri Jombang.

2. Penelitian Kedua

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada judul dan obyek penelitian yaitu Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan rencana Peneliti pengaruh beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Pengadilan Negeri Jombang.

3. Penelitian Ketiga

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada judul dan obyek penelitian yaitu Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada badan pertahanan nasional kota Medan. Sedangkan rencana Peneliti pengaruh beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Pengadilan Negeri Jombang.

4. Penelitian Keempat

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada judul dan obyek penelitian yaitu Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan rencana Peneliti pengaruh beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Pengadilan Negeri Jombang.

5. Penelitian Kelima

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada judul dan obyek penelitian yaitu Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Sedangkan rencana Peneliti pengaruh beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Pengadilan Negeri Jombang.

6. Penelitian keenam

Persamaan karakteristik penelitian terdahulu dan penelitian yang akan di teliti hampir sama. Metode penelitian terdahulu sama menggunakan analisis regresi berganda.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada judul dan obyek penelitian yaitu Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Sedangkan rencana Peneliti pengaruh beban kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Pengadilan Negeri Jombang.

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana, diketahui bahwa di Pengadilan Negeri Jombang, pegawai merasakan beban kerja cukup berat karena banyaknya perkara yang masuk sewaktu-waktu. Pegawai dapat merasa sangat sibuk sehingga banyak pegawai yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan dan harus menjalani lembur karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Jombang juga mengatakan bahwa target yang harus dicapai belum sesuai dengan jumlah pegawai di Pengadilan Negeri Jombang. Banyaknya jumlah perkara

belum sebanding dengan jumlah sumber daya manusia yang ada sehingga banyak perkara yang tersisa menambah tanggungan di tahun berikutnya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) yang meneliti tentang Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2016) yang meneliti tentang Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

2.3.2. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Pegawai yang memiliki tujuan dan nilai yang selaras dengan organisasi maka akan mempengaruhi pegawai untuk berdedikasi penuh terhadap organisasi.

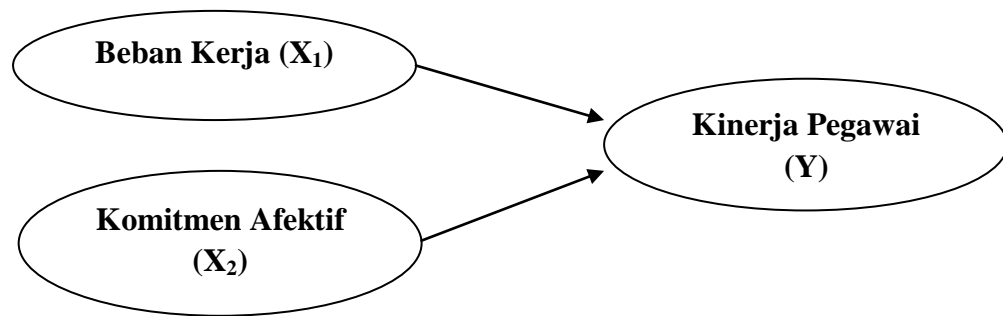
Penelitian yang dilakukan oleh Aprillianto, Sri dan Irsan tentang Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur menyatakan hasil penelitiannya bahwa variabel komitmen afektif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Begitu

juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri dan Fatmawati (2017) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan menemukan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh pegawai merupakan penyebab dari hasil kerja yang tidak maksimal. Diduga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pengadilan Negeri Jombang yaitu Beban Kerja Dan Komitmen Pegawai terutama komitmen afektif Pegawai Pengadilan Negeri Jombang. Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Sebaliknya, jika beban kerja rendah maka akan membuat kinerja pegawai maksimal. Sedangkan variabel Komitmen Afektif yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika komitmen afektif pada pegawai rendah maka akan membuat kinerja pegawai tidak maksimal. Dengan demikian tinggi rendahnya beban kerja dan komitmen afektif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori-teori tentang variabel yang diteliti berisi beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang. Adapun penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Pada umumnya hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan dua variabel akibat. Menurut Arikunto (2010:110) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan Kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H₁: Semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kinerja pegawai
2. H₂: Semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi kinerja pegawai