

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai pentingnya motivasi kerja, dan beban kerja. Dimulai dari pengetahuan secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *managmenet*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer.

Definisi manajemen menurut G. Terry dalam Hasibuan (2017) yang adalah:

“Suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) mengemukakan pendapatnya bahwa :

“Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Serta manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut G. Terry dalam Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi manajemen yang fundamental, Perencanaan meliputi tindakan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hal tersebut akan dikerjakan agar tujuan yang dikehendaki tercapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan proses penyusunan kelompok yang terdiri dari beberapa aktivitas dan personalitas menjadi satu kesatuan yang harmonis guna ditunjukkan ke arah pencapaian tujuan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Merupakan suatu tindakan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

4. Pengawasan (*controlling*)

Merupakan usaha mencegah terjadinya atau timbulnya penyimpangan-penyimpangan aktivitas yang telah dilakukan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (dalam Usman Effendi, 2014:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods*, dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia oleh para ahli dikemukakan berbeda-beda dalam penyajian dan penekanannya, mempunyai pengertian yang

hampir sama dan memiliki makna yang tidak jauh berbeda, berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia:

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:4), menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.

Menurut Gary Dessler yang diahli bahasakan oleh Paramita Rahayu (2016:5), mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut :

”Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.”

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dengan suatu proses (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan) untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi organisasi. Dengan prosedur yang terus berkelanjutan yang memiliki tujuan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien juga membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi

dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Strategi mengelola karyawan oleh Arif Yusuf Hamali (2018:16-18), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- c. Mengembangkan kualitas kerja.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi semua perusahaan maupun instansi, Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong bersifat psikologis membuat bertambahnya

kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berikut pengertian Motivasi Kerja menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Robbins (2019:249) mengemukakan bahwa: “Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan”.

Menurut Widodo (2018:187) mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi tersebut.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Afiliasi), kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis:
 - a. Pemberian gaji.
 - b. Pemberian insentif.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Afiliasi):
 - a. Jaminan kesehatan karyawan.
 - b. Jaminan hari tua.
 - c. Jaminan kecelakaan karyawan.
3. Kebutuhan Sosial:
 - a. Komunikasi seluruh karyawan.
 - b. Kerjasama karyawan.
4. Kebutuhan akan penghargaan:
 - a. Penghargaan atas kinerja yang dicapai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.
 - a. Dorongan untuk kinerja dicapai.

2.1.4 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan stress. Namun sebaliknya jika pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan perkerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Pendapat dari Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa:

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebih.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018:106) mengemukakan, bahwa: “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.2 Dimensi Dan Indikator Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina, (2017:51), Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa sebagai berikut:

1. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018:131) yang menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*):
 - a. Lamanya bekerja dalam sehari – hari.
 - b. Kewajiban kerja pada hari libur.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*):
 - a. Kejenuhan.
 - b. Tekanan mental.

3. Beban tekanan Psikologis (*Psychological stress load*):
 - a. Keahlian
 - b. Kelelahan fisik.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Gibson dalam Kasmir (2016: 182) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu, fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:406) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja pegawai yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, Siswanto (2015:11) semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut, kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual*

Performance, kinerja pegawai atau kinerja sesungguhnya yang ingin dicapai seseorang.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai, dkk (2014:408), menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi menjadi:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *right man on the right place*.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Untuk mengetahui efektifitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
20. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai agar dapat memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga organisasi dapat merencanakan pengembangan karier lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan

kata lain penilaian kinerja mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai dan lain sebagainya.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja pegawai menurut John Miner yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Ketelitian
- b. Kemampuan

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Kecepatan
- b. Kepuasan

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan. Indikator dari tanggungjawab antara lain :

- a. Hasil kerja
 - b. Pengambilan keputusan
 - c. Sarana dan prasarana
4. Kerjasama

Merupakan suatu ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikiator dari kerjasama antara lain :

- a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakkan
5. Inisiatif

inisiatif dalam diri anggota melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikator dari inisiatif antara lain :

- a. Kemandirian

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi kerja, beban kerja, dan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | Judul Penelitian, peneliti dan tahun penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|---|
| 1. | Vini Noviyanti, Sri Suwarsi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Kurir Shopee Express Kota Bandung. Vol. 2 No. 2 (2022), Hal: 1339-1342. ISSN: 2828-2531 | Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan secara simultan lingkungan kerja dan perilaku beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. | Variabel beban kerja | Variabel motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja Dan turn over intention Tempat dan waktu penelitian |
| 2 | Anne Monika Fristy (2022) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. Jurnal Sains Akuntansi dan Keuangan Vol. 1, No. 2, Juni 2022, 91-9. ISSN 2829-2448 (print/ISSN) 2829-1697 (online ISSN) | beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. | Variabel beban kerja dan variabel kinerja | Variabel motivasi kerja Tempat dan waktu penelitian |

| NO | Judul Penelitian, peneliti dan tahun penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|--|
| 3 | <p>Heriani Puspa Kartika, Ratih Hesty Utami P, Rr. Hawik Ervina Indiworo. (2022)</p> <p>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan JNT Express Kota Rembang Tahun 2022.</p> <p>Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol.1, No.4 NOVEMBER 2022 e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194, Hal 185-194</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, variabel Work Environment dan Workload berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Burnout tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Variabel beban kerja dan variabel kinerja</p> | <p>Variabel motivasi kerja</p> <p>variabel Work Environment, burnout.</p> <p>Tempat dan waktu penelitian</p> |
| 4 | <p>Anastasia Dhea Amanda, Aprilita (2023)</p> <p>Analisis Beban Kerja, Kinerja Kurir, dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Ekspedisi J&T Express DC di Palangka Raya.</p> <p>Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi Vol 4, No 2, 2023 pp. 190 – 197 FEB UPR Publishing 2685-4724 2798-9577</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja secara negatif dan signifikan berperan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja</p> | <p>Variabel motivasi kerja, beban kerja dan variabel kinerja</p> | <p>Tempat dan waktu penelitian</p> |
| 5 | <p>Putri Maimunah Selandra, Resista Vikaliana (2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi T. SiCepat Express Cabang Bekasi Selatan.</p> <p>Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 3, No 3, March 2023, pp. 294–302 ISSN 2745-7710 (Media Online)</p> | <p>Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Express Cabang Bekasi Selatan.</p> | <p>Variabel motivasi kerja dan variabel kinerja</p> | <p>Variabel kompensasi kerja</p> <p>Tempat dan waktu penelitian</p> |

| NO | Judul Penelitian, peneliti dan tahun penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|--|
| 6 | <p>Tita Rachtawati Santanu, Amaliyah Fira Madhani (2022)</p> <p>PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 4 Desember 2022 P - ISSN : 2503-4413 E - ISSN : 2654-5837, Hal 364 – 370</p> | <p>pengaruh variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan cukup kuat/cukup erat yaitu sebesar. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 42%. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan beban kerja</p> | <p>Variabel beban kerja dan variabel kinerja</p> | <p>Variabel motivasi kerja</p> <p>Variabel stress kerja</p> <p>Tempat dan waktu penelitian</p> |
| 7 | <p>Alvinasa Ladiopisli Azaiscent Deolla, Slamet Widodo, Praningrum (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu</p> | <p>(1) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kurir.; (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja kurir. tersebut; (3) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kurir. Hasil tersebut berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh kurir maka akan menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan dan (4) Stres kerja berperan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja kurir. Hasil ini berarti semakin tinggi beban kerja maka stres kerja yang dialami oleh kurir akan semakin tinggi yang akan menyebabkan penurunan kinerja yang cukup signifikan.</p> | <p>Variabel beban kerja dan variabel kinerja</p> | <p>Variabel motivasi kerja</p> <p>Variabel stress kerja</p> <p>Tempat dan waktu penelitian</p> |

| NO | Judul Penelitian, peneliti dan tahun penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|---|
| 8 | Tommi Martin (2023) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA BANK NAGARI CABANG UTAMA PADANG | Secara simultan, presentase motivasi kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 69,9%, sedangkan secara parsial motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 48,3%, beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 21,6%, dan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini yang diantaranya: kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. | Variabel motivasi kerja, beban kerja | Variabel kinerja pegawai Tempat dan waktu penelitian |
| 9 | Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. W. (2020). <i>Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise.</i> Management Science Letters, 10(12), 2883–2888. | motivasi kerja sebagai variabel mediasi dari variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan | Variabel motivasi kerja dan variabel kinerja | Variabel beban kerja variabel kepemimpinan transformasional Tempat dan waktu penelitian |
| 10 | Irawati & Carollina. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Giken Precision Indonesia. Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol 5, No 1. | Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi beban kerja maka akan kinerja akan menurun. | Variabel beban kerja dan variabel kinerja | Variabel motivasi kerja Tempat dan waktu penelitian |

Sumber : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif. Motivasi dapat membangun semangat kerja karyawan

dalam mencapai tujuannya. Menurut Bastari dkk (2020), salah satu faktor yang dirasa mampu untuk mengatasi kinerja pegawai yang menurun atau rendah yaitu dengan adanya motivasi kerja. Motivasi menjadi sebuah dorongan untuk mengambil langkah-langkah guna memperlancar kinerja dari suatu pekerjaan yang menjadi tujuan perusahaan. Motivasi juga meruakan bagian entingdari seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencaai suatu tujuan tertentu.

Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja telah dibuktikan Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian yaitu. Putri dkk (2023) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi, suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai, dimana proses kinerja yang dilakukan dengan mengedepankan unsur nilai-nilai, agar pegawai dan perusahaan mampu mencapai hasil yang maksimal dan terencana sesuai tujuannya.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Bastari dkk (2020) beban kerja meruakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, dimana beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan. Dalam penelitian Anastasya dkk (2023) menuturkan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh beban kerja pegawai yang terbilang meningkat, yang disebabkan oleh tingginya *quantitiy* pekerjaan yang

meningkat, jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan seorang dalam satu waktu tertentu. menurut Irawati & Carrollina, (2017:51), Kenaikan intensitas beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya, dimana beban kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pencapaian kerja karyawan begitupun dengan motivasi sangat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan karyawan, dengan adanya motivasi yang diberikan akan memberikan rangsangan dalam meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih efisien.

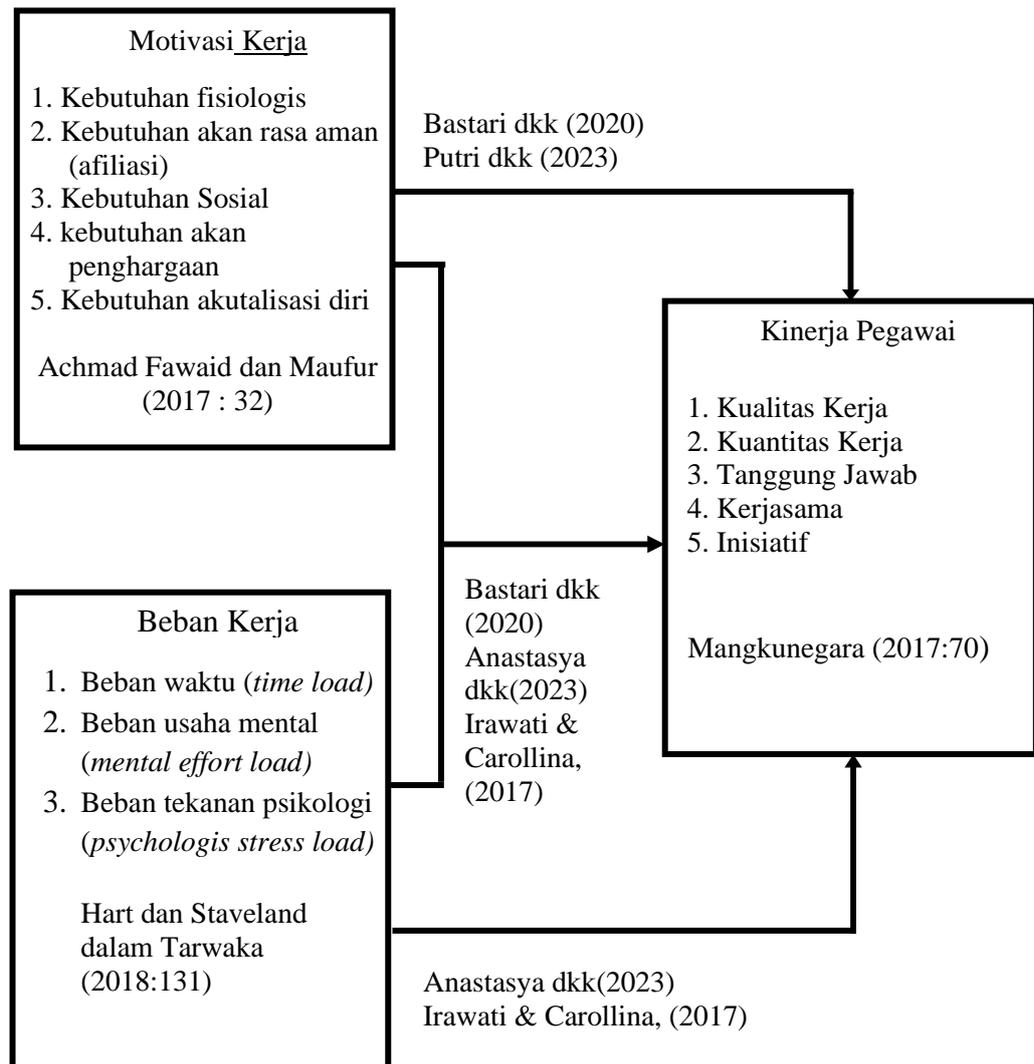
Menurut Bastari dkk (2020) beban kerja meruakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, dimana beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan. Hal ini dapat terjadi karena kapasitas dan kemampuan dari karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan atau diselesaikan. Motivasi juga merupakan bagian penting dari seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Irawati & Carrollina, (2017:51), Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya

konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar. Hasil penelitian yang telah dilakukan Anastasya dkk (2023) menunjukan hasil dimana beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja, yang dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh kurir, maka akan mengakibatkan semakin turunnya kinerja dari kurir. Kemudian beban kerja juga memiliki pengaruh negatif dan terhadap motivasi kerja, dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh kurir, maka akan mengakibatkan semakin turunnya motivasi kerja dari kurir. Kemudian motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang dimana semakin kuat motivasi kerja yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin tinggi/ kuat juga kinerja dari pegawai. Kemudian motivasi kerja secara negatif berperan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja. Yang dapat diartikan bahwa semakin rendah motivasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan beban kerja, maka cenderung menurunkan kinerja pegawai.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. paradigma tersebut didasarkan pada pandangan pemikiran, obyek yang diamati, dan metode yang digunakan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar 2.4 dibawah ini.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

X1 = Variabel independen Motivasi Kerja

X2 = Variabel independen Beban Kerja

Y = Variabel dependen Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

- b. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai