

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, gagasan, dan konsep yang dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan yang diharapkan. Peneliti akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan masalah dalam bab ini. Bab ini akan digunakan sebagai landasan teori untuk melaksanakan penelitian. sesuai dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, seperti *job description*, beban kerja dan motivasi kerja karyawan. Adanya landasan teori ini menunjukkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, kajian pustaka ini memungkinkan penelitian untuk membahas teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang memengaruhi masalah.

Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari studi ilmiah yang relevan dari berbagai literatur dan sumber, termasuk artikel, jurnal, buku, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan subjek penelitian. *Grand Theory* dalam penelitian ini adalah manajemen, yang mencakup pemahaman tentang manajemen, fungsinya, dan elemennya. *Middle Theory* dalam penelitian ini merupakan manajemen sumber daya manusia, yang mencakup pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, fungsinya, dan tujuan sumber daya manusia. Dan *applied theory* dalam penelitian ini adalah *Job description*, beban kerja, dan motivasi karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu pekerjaan yang berinteraksi satu sama lain. Bukan hanya mengelola karyawan organisasi itu juga mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Karena manajemen merupakan kegiatan pencapaian tujuan melalui kerjasama antar manusia, tujuan tersebut akan berhasil dengan baik jika kemampuan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keterampilan, dan waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris "*to manage*" yang berarti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan, dan juga memimpin. Manajemen bukan hanya seni, tetapi juga ilmu. Semua tindakan yang dilakukan oleh manajer organisasi dilakukan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan pendekatan manajemen yaitu untuk memeriksa, membuat, atau membangun konsep kerja, dan kemudian menemukannya. Oleh karena itu, manajemen adalah seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan organisasi, berbagai aktivitas yang dilakukan di dalamnya, dan pengalaman di lingkungannya, yang mencakup berbagai masalah kehidupan.

Berikut beberapa pengertian manajemen dari berbagai ahli, diantaranya: Menurut Mohaedi (2023) mengemukakan bahwa: “Manajemen yaitu ilmu tentang

bagaimana mengatur dan mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan atau target yang sudah direncanakan sebelumnya melalui orang lain atau dilakukan oleh seseorang”.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2021:37) mengemukakan bahwa::

“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.”

Selain itu, menurut Griffin (2021:3) mengemukakan bahwa:

“Management is set of activities (including planning and decision making, organizing, leading and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical and information) with the aim of achieving organization goals in efficient and effective manner.”

Dan pendapat lain yang dikemukakan Ivory & Macdonald (2024:9) dalam bukunya bahwa:

“Management is estimating and planning, organizing, commanding, coordinating and controlling.”

Berdasarkan definisi di atas, manajemen dapat didefinisikan sebagai proses mengalokasikan, mengawasi, dan mengelola sumber daya manusia pada suatu organisasi untuk memastikan bahwa mereka mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini terdiri dari beberapa aktivitas atau tindakan dalam mencapai tujuan tersebut, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen berjalan baik apabila fungsi-fungsi manajemen berjalan dengan baik pula. Dalam hal ini fungsi manajemen saling berhubungan satu sama lain dan saling memengaruhi agar lebih efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan,

memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Semua organisasi harus memiliki unsur-unsur yang diperlukan untuk membentuk sistem manajerial yang baik. Untuk melaksanakan fungsi manajemen, ada beberapa alat yang disebut unsur manajemen. Unsur manajemen membantu dalam mencapai tujuan. Apabila unsur manajemen tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019):

5. *Man* (Manusia)

Manusia adalah penggerak utama untuk menjalankan tugas-tugas manajemen dan melakukan semua tugas lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

6. *Money* (Uang)

Uang merupakan alat penting untuk mencapai tujuan. Uang yang ada didalam perusahaan dapat digunakan untuk menentukan besar-kecilnya hasil kegiatan. Karena segala sesuatu harus dipertimbangkan secara rasional. Hal ini akan berkaitan dengan jumlah dana yang harus disediakan untuk membayar tenaga kerja, membeli peralatan, dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

7. *Methods* (Metode)

Metode diperlukan saat melakukan suatu pekerjaan. Suatu tata cara kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah. Sebuah metode

merupakan penetapan cara melakukan tugas dengan mempertimbangkan berbagai tujuan.

8. *Machines* (Mesin)

Mesin meningkatkan efektivitas kerja dan mempermudah untuk meningkatkan keuntungan. Dengan menggunakan mesin di tempat kerja, orang dapat menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas rutin dan insidental, serta tugas teknis dan non-teknis.

9. *Materials* (Material)

Materials terdiri dari bahan mentah, bahan setengah jadi, dan bahan jadi. Material dapat meningkatkan kemampuan manusia untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

10. *Market* (Pasar)

Pasar adalah tempat di mana produk atau jasa dipasarkan. Bagi perusahaan dalam industri yang tujuannya adalah keuntungan, pasar merupakan bagian penting dari manajemen. Dengan adanya pasar, perusahaan dapat menjual produk yang dibuat dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Karena masalah yang dihadapi organisasi, manajemen sumber daya manusia menjadi bidang yang penting untuk dipelajari. Tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri bukan hanya masalah bahan mentah, alat-alat kerja, produksi,

dan modal kerja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang terdiri dari semua orang yang bekerja di dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. MSDM mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Nasution *et al.*, (2021:4) manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu didalam organisasi. Perilaku, tindakan karyawan, kinerja, dan kepuasan mereka dipengaruhi oleh keputusan manajer. Fokus manajer pada pemuasan karyawan dan perasaan mereka terhadap perlakuan yang tidak adil adalah faktor-faktor yang menentukan seberapa efektif dan efisien organisasi. Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki individu secara efektif untuk mencapai suatu tujuan (Samsuni 2023).

Menurut Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations.”

Sedangkan menurut Collings, et al (2019:6) mengemukakan bahwa:

“Human resource management may be defined broadly in terms of including all aspects of managing people in organizations and the ways in which

organizations respond to the actions of employees, either individually or collectively.”

Dari beberapa definisi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas manusia untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan, visi, dan misi mereka secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Menurut Hasibuan (2019:22) fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua fungsi yaitu manajemen SDM dan operasional. Berikut ini adalah penjelasan tentang fungsi-fungsi yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan mereka. Program kepegawaian yang baik untuk pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan adalah bagian dari perencanaan. Program yang baik akan membantu mencapai tujuan karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

pengorganisasian adalah mengorganisasikan semua pekerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas, dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah tindakan yang mendorong semua karyawan untuk bekerja sama dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah mengawasi semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Proses perbaikan dan penyempurnaan rencana dilakukan jika terjadi kesalahan atau penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses pengambilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang efektif akan mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses melatih karyawan dengan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian uang atau barang kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.

d. Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah mempersatukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintanance*)

Pemeliharaan adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas individu sehingga mereka terus bekerja sama sampai mereka pensiun.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan adalah kesadaran untuk mematuhi norma sosial dan peraturan perusahaan.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah ketika seseorang berhenti bekerja untuk suatu perusahaan. Ini dapat terjadi karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau alasan lainnya.

Berdasarkan uraian tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, baik yang bersifat operasional maupun manajerial, sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga

berusaha menangani masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga mereka dapat terus berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Raymond (2023:5) Tujuan MSDM secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui manusia. sistem MSDM dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan belajar dan memperagakan kesempatan untuk peluang baru. Secara khusus, tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang dibutuhkan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia - kontribusi, kemampuan dan e cakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, dan pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
4. Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
5. Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.

6. Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
7. Mengembangkan lingkungan, diharapkan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
8. Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan stakeholder (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
9. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
10. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
11. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua.
12. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian pada karyawan, keadilan dan transparansi.

2.1.3 Job Description

Job description merupakan daftar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan perusahaan untuk membantu mereka memahami apa yang harus mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menghindari tanggung jawab yang tumpang tindih, deskripsi pekerjaan harus dibuat secara sistematis dan mudah dipahami oleh karyawan. Organisasi maupun perusahaan harus merumuskan visi misi serta perencanaan dan kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul.

2.1.3.1 Pengertian Job Description

Di kehidupan yang semakin modern seperti sekarang ini, dimana kehidupan masyarakat sudah semakin maju, ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih memungkinkan perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Perlu kerjasama diantara perusahaan dan individu dalam mengatasi keterbatasannya masing-masing. Kerjasama ini harus mengikuti aturan-aturan tertentu yang telah ditentukan dan disepakati oleh perusahaan. Job description atau uraian pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan 2021:33). Menurut Lori B. Rassas (2022:191) dalam bukunya mendefinisikan bahwa:

“Job descriptions are a useful tool for employers and job applicants because a well-crafted description will help the parties ensure that they have a shared understanding of what the job entails.”

Menurut Rajesh Kumar R (2020:109) dalam bukunya mengemukakan bahwa:

“A job description is a written statement that describes all aspects of a job and a description of the activities and tasks to be performed in a job, the relationship of the job to other jobs, the equipment and tools involved, the nature of supervision, working conditions and job hazards.”

Berdasarkan penjelasan di atas, job description dapat didefinisikan sebagai uraian jabatan dan arahan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang harus dilakukan selama mereka bekerja. Job description juga mencakup penjabaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan sebaik mungkin. Dengan deskripsi pekerjaan yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Job Description

Manfaat *job description* yang dikemukakan DeCenzo & Verhulst (2021:76) dalam bukunya, yaitu sebagai berikut:

1. Menjelaskan pekerjaan kepada kandidat potensial baik secara langsung oleh perekrut dan pewawancara atau dalam dokumen dan situs perekrutan
2. Membimbing karyawan yang baru direkrut dalam apa yang secara khusus diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Mengembangkan kriteria untuk mengevaluasi kinerja individu yang memegang pekerjaan itu.
4. Menetapkan nilai relatif pekerjaan untuk kompensasi.
5. Mengidentifikasi dengan jelas fungsi-fungsi pekerjaan penting dan spesifikasi pekerjaan untuk undang-undang.

2.1.3.3 Tujuan Job Description

Menurut Jackson (2019) menyatakan bahwa tujuan *job description* antara lain:

1. Menetapkan spesifikasi karyawan, yaitu dengan analisis jabatan, maka dapat dimiliki persyaratan kepegawaian, dan juga dapat diberikan pengertian mengenai tugas yang terkandung dalam suatu jabatan, serta persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang menduduki suatu jabatan agar terlaksana dan pekerjaan berhasil.
2. Menentukan kebutuhan pelatihan, yaitu dengan menggunakan hasil analisis jabatan maka dapat diketahui kemampuan maupun keahlian apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat ditentukan program pelatihan yang

sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut dalam membantu pelaksanaan pekerjaannya.

3. Menentukan peringkat, yaitu dengan analisis jabatan maka dapat diketahui bobot dari suatu jabatan sehingga dapat dinilai dan dibandingkan antara jabatan yang satu dengan jabatan lainnya, dan dapat disusun peringkat jabatan dalam organisasi.
4. Mengembangkan metode, yaitu dengan analisis jabatan dapat dilakukan perbaikan terhadap berbagai metode kerja dalam suatu jabatan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Job Description

Dimensi dan indikator job description menurut Hasibuan (2021:33) adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan
 - a. Nama pekerjaan
 - b. Departemen dan lokasi pekerjaan
2. Ringkasan pekerjaan
 - a. Esensi pekerjaan
 - b. Aktivitas pekerjaan
3. Tugas dan tanggung jawab
 - a. Kompeten
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
4. Wewenang
 - a. Batasan wewenang
 - b. Hak mengerjakan

5. Standar Kinerja
 - a. Acuan dalam bekerja
 - b. Sasaran yang harus dicapai
6. Kondisi kerja
 - a. Lingkungan fisik
 - b. Fleksibilitas dalam tempat kerja.
7. Spesifikasi pekerjaan
 - a. Uraian pekerjaan
 - b. Karakteristik fisik dan psikologis individu mengenai pekerjaan

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Setiap pekerjaan menjadi tanggung jawab bagi individu tersebut, dan tingkat tanggung jawab tersebut bergantung pada cara individu tersebut bekerja. Beban kerja merupakan jumlah hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja atau pekerja di suatu divisi. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas dan juga kegiatan tersebut maka hal itu menjadi suatu beban kerja.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah waktu dan tenaga yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Beban kerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti waktu kerja, jumlah tugas, dan

kompleksitas tugas. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat karyawan merasa tidak terlibat dan tidak menghadapi tantangan yang mereka hadapi. Beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Safitri & Astutik, 2019:13). Berikut beberapa definisi dari para ahli mengenai beban kerja kerja, diantaranya:

Menurut Pascale C. Carayon (2019:123) mengemukakan bahwa:

“Workload is the number of tasks, activities and responsibilities that must be carried out by an employee in a certain period of time.”

Sedangkan menurut André de Waal dan Marcel J.T. Reinders (2019:76) dalam bukunya mengemukakan bahwa:

“Workload is the number of tasks or activities that must be done by an employee in a certain period of time.”

Berdasarkan pendapat para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja atau karyawan dalam jumlah atau frekuensi tertentu dan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi atau perusahaan tentunya mengharapkan bahwa beban kerja yang ditambahkan oleh karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2021:24) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh dan berdampak pada reaksi beban kerja, seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

2. Faktor Eksternal

Selain itu, beban kerja karyawan akan dipengaruhi oleh elemen eksternal di lingkungan kerja. Faktor-faktor eksternal ini meliputi hal-hal seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikaitkan bahwa variabel tersebut terdiri dari dua jenis faktor: faktor internal, yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri mereka sendiri, dan faktor eksternal, yang menunjukkan bahwa seseorang percaya bahwa keberhasilan pekerjaan mereka bergantung pada faktor-faktor di luar perusahaan.

2.1.4.3 Jenis – Jenis Beban Kerja

Dalam beban kerja terdapat dua jenis didalamnya, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Vanchapo, 2020).

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja fisik yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja dan mental yang cukup tinggi. Selain itu, desakan waktu, seperti deadline untuk pekerjaan, merupakan komponen penyebab beban kerja kuantitatif ini. Karena tekanan waktu dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dapat terjadi kesalahan dalam pengerjaan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi bataskemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi destruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

Berdasarkan penjelasan tentang kategori beban kerja, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis beban kerja ada dua yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

2.1.4.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Safitri & Astutik, (2019:13) terdapat dimensi beban kerja, diantaranya yaitu:

1. **Beban Waktu**, menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. Adapun indikator-indikator atau pengukuran beban waktu yaitu:

- a. Beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
 - b. Waktu istirahat.
2. Beban mental, yaitu banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan, Adapun indikator-indikator atau pengukuran beban mental yaitu:
- a. Volume (ukuran) pekerjaan.
 - b. Tanggung jawab pekerjaan yang besar.
 - c. Tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi.
 - d. Tingkat resiko pekerjaan.
3. Beban Fisik, yaitu yang menunjukkan kebingungan, frustasi dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan (fokus/tidak fokus). Adapun indikator-indikator atau pengukuran beban fisik yaitu:
- a. Karyawan kebingungan terkait tugas yang diberikan.
 - b. Karyawan merasa frustasi akibat tuntutan tugas yang cukup tinggi.
 - c. Karyawan kurang konsentrasi (fokus/tidak fokus) dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.5 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, kebutuhan untuk merasa berarti, dan kebutuhan untuk berkembang. Manajemen dapat memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, promosi, pelatihan, dan kesempatan untuk berkembang. Jenis motivasi ini dapat meningkatkan kinerja kerja.

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting karena pemberian motivasi yang tepat akan menumbuhkan semangat kerja, kemauan untuk bekerja, dan keikhlasan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat kerja dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, yang otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli:

Menurut Cropley A.J (2019:10) menyatakan bahwa:

“Motivation is Goal to be achieved through a certain behavior.”

Menurut Mc. Clelland (2019:97) menyatakan bahwa:

“Potential energy reserves that a person has to be used and released depending on the strength of the drive and the opportunities that exist where the energy will be utilized by employees because of the motive power of basic needs, expectations and incentive values.”

Menurut Victor H.Vroom (2020:168) menyatakan bahwa:

“Motivation as an alternative choice of a process that is controlled by the individual himself based on estimates of how good the expected results are.”

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat penting karena dapat menyebabkan produktivitas perusahaan. Tanpa motivasi ini, karyawan tidak akan mampu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga yang dikutip Rizky (2022) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Konsep, tingkah laku, atau tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan tugas-tugas di perusahaan harus sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan, peraturan, dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui secara tertulis dan lisan antara karyawan dan perusahaan. Mereka juga dapat menerima sanksi jika melanggar peraturan, tugas, dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Hasil kerja terdiri dari kombinasi inisiatif sendiri atau ide-ide yang disusun secara lebih teliti. Hasil ini bukan replika dan bersifat konstruktif, sehingga membentuk produk atau hasil yang mendukung kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri

Karyawan memiliki perasaan yakin terhadap kemampuan mereka, kemandirian, kemampuannya untuk berpikir secara positif ketika mereka berada dalam situasi tertentu, dan kemampuannya untuk bertanggung jawab atas keputusan mereka sehingga mereka dapat dengan tenang menyelesaikan masalah mereka.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Karyawan menganggap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan sebagai ancaman atau penyebab ketidakseimbangan antara kebutuhan dan keinginan mereka.

5. Tanggung Jawab dalam melaksanakan Pekerjaan

suatu kesadaran pada seseorang untuk memenuhi kewajiban atau tanggung jawab mereka, disertai dengan tanggung jawab tersebut dan dorongan yang besar untuk melakukan dan mengubah apa yang harus dilakukan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc. Clelland (2019:97), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan atas prestasi (*Needs of Achievement*)
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - c. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Needs of Affiliation*)
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia bekerja.
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
 - c. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs of Power*)
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.
 - b. Kebutuhan untuk menduduki posisi tertentu.
 - c. Kebutuhan untuk berpartisipasi menentukan tujuan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel yang berbeda. Penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk meningkatkan teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini dan menggunakannya sebagai sumber perbandingan untuk peneliti yang sedang dilakukan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *job description* dan beban kerja terhadap motivasi kerja. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Gea & Khoiri, 2022) Pengaruh Job Description dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Konco Prima (<i>SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa</i> 4.6)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Job Description</i> berpengaruh secara parsial mempengaruhi kualitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.	• Variabel <i>job description</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variable kompensasi • Variabel lingkungan kerja • Objek penelitian • Lokasi penelitian
2	(Agnesta & Hasanah, 2023) Dampak Kepuasan Kerja Dilihat dari Job Description , Work Life Balance dan Penempatan Kerja.	Variabel job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	• Variabel <i>job description</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepuasan kerja • Variabel work life balance

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	INKA Multi Solusi Madiun) (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia)			<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian
3	(Hardono et al., 2019) Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai (Jurnal Dimensi 8.1 28-43)	Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai, Variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel beban kerja • Variabel motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel penempatan • Variabel prestasi pegawai • Objek penelitian • Lokasi penelitian
4	(Uchechukwu et al., 2020) <i>Impact of Work Overload and job description on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State</i> (IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM)	<i>That work overload and job description has a significant contribution to organizational productivity as eemployee"s performance.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel job descripti on • Variable beban kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepuasan kerja • Objek penelitian • Lokasi penelitian
5	(Zulkarnaen, 2024) Pengaruh Kepemimpinan , Beban Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kepemimpinan,be ban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel beban kerja • Variabel motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepemimpinan • Variabel kinerja karyawan • Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat (JEMSI Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891)	terhadap kinerja karyawan		
6	(Maulana & Amanda, 2017) <i>The Influence Of Job Satisfaction, Job Description and Workload On Employee Performance At PT Angkasa Aviassi Servis</i> (Penanomics International Journal of Economics ISSN: 2829-601X)	<i>Based on the research above, it can be seen that simultaneously job satisfaction, job description and workload affect the performance of employees of PT Angkasa Aviassi Servis Pekanbaru Branch</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel job description • Variabel beban kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel job satisfaction • Objek penelitian • Lokasi penelitian
7	(Sayoga et al., 2023) Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi dan kepuasan kerja (Jurnal Ekonomi e-ISSN: 2621-0444)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja pegawai fungsional saat menjabat sebagai Koordinator atau Subkoordinator di Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai pemediasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel beban kerja • Variabel motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel pengembangan karir • Variabel kepuasan kerja • Objek penelitian • Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
8	(Cahyani, 2022) Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening <i>(Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK https://jbe-upiyptk.org/ojs ISSN: 2502-6275)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel motivasi kerja • Variabel beban kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepemimpinan • Variable kinerja pegawai • Objek penelitian • Lokasi penelitian
9	(Bramasta et al., 2020) Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai intervening (Jurnal seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi) ISSN Online 2686-1771)	Terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel beban kerja • Variabel motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel disiplin kerja • Variabel produktivitas kerja • Lokasi penelitian • Objek penelitian
10	(Ananda & Handayani, 2024) Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi dapat terdukung.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel motivasi kerja • Variabel beban kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kinerja karyawan • Objek penelitian • Lokasi penelitian
11	(Kusuma et al., 2023)	<i>The results of the study showed that there was an</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel job 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Contribution of Understanding Job Descriptions and Workload to Employee Performance</i> (International Joint Conference on Arts and Humanities 2022 IJCAH 2022)	<i>influence of job descriptions and workload on employee performance.</i>	<i>description</i> • Variabel beban kerja	• Lokasi penelitian
12	(Leonardo & Tampubolon, 2020) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Jurnal ilmiah simantek ISSN. 2550-0414)	Deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia.	• Variabel <i>job description</i> • Variabel motivasi kerja	• Variabel disiplin kerja • Variabel prestasi karyawan • Objek penelitian • Lokasi penelitian
13	(Wahyu et al., 2023) Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal Ekonomi, bisnis, dan manajemen E-ISSN : 2962-7621-P-ISSN : 2962-763X,)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri.	• Variabel <i>job description</i>	• Variabel komunikasi internal • Variabel disiplin kerja • Variabel kinerja karyawan • Objek penelitian • Lokasi penelitian
14	(Tinambunan et al., 2023) Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agronesia Raya Medan	Secara simultan variabel deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada	• Variabel <i>job description</i> • Variabel motivasi kerja	• Variabel jenjang karir • Variabel kinerja karyawan • Objek penelitian • Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen)	PT. Agronesia Raya Medan.		
15	(Sutisna et al., 2024) Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . Srikandi Diamond Motors Cianjur) (IKRA-ITH Teknologi Jurnal Sains dan Teknologi 8.1: 1-8)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel <i>job description</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kinerja karyawan • Lokasi penelitian
16	(Kusumawati et al., 2022) Pengaruh Job Description, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai (<i>JOURNAL KESKOM. 2022; 8(2) : 229-236</i>)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh positif job description terhadap motivasi kerja pegawai,	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>job description</i> • Variabel motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel lingkungan kerja • Variabel kompensasi • Objek penelitian • Lokasi penelitian
17	(Ekhsan et al., 2023) <i>The Effect of Job Description and Workload on Employee Performance</i> (<i>1st Pelita International Conference E-ISSN: 3026-4235</i>)	<i>This research reveals the complex relationship between Job Description, Workload and Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>job description</i> • Variable beban kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Lokasi penelitian
18	(Rauf et al., 2019)	Job description berpengaruh positif	• Variabel <i>job</i>	• Variabel kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pengaruh job description terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Lima Samudra (<i>Jurnal Mirai Management</i> Terakreditasi Nasional e-ISSN : 2597 – 4084)	dan signifikan terhadap kinerja Jadi kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan PT. Sinar Lima Samudra. semakin baik job description setiap karyawan maka nilai peningkatan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pula.	<i>descripti on</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian
19	(Annesa, 2021) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi PT.Putra Riau Kemari UM : Skripsi Diterbitkan https://repository.uir.ac.id/12645/1/175210166.pdf	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel beban kerja • Variabel motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel lingkungan kerja • Objek penelitian • Lokasi penelitian
20	(Fransiska & Tupti, 2020) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister)	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi, beban kerja dan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel beban kerja • Variabel motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel komunikasi • Variabel kinerja pegawai • Objek penelitian • Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.		

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

Tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian terdahulu memiliki banyak kesamaan dan perbedaan dalam hal judul, variabel, lokasi atau objek, dan waktu pelaksanaan. Penelitian terdahulu sangat penting dan berfungsi sebagai acuan untuk peneliti melakukan penelitian mereka. Dengan demikian, peneliti dapat memperkaya teori yang mereka gunakan untuk melakukan penelitian mereka. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, banyak penelitian telah menggunakan variabel *job description*, beban kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti memiliki acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *job description* dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah

kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.2.1 Pengaruh *Job Description* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja, *job description* yang jelas dan akurat dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus karena mereka tahu apa yang harus mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rauf et al., 2019) *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra. semakin baik *job description* setiap karyawan maka nilai peningkatan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pula.. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutisna et al., 2024) *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur. Menurut (Wahyu et al., 2023) *job description* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lensi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri. Menurut (Tinambunan et al., 2023) Secara simultan dan parsial deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agronesia Raya Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kesesuaian job description akan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang terdaftar. Apabila tidak sesuai dengan job description tersebut maka pegawai kurang termotivasi dan terkesan enggan untuk melaksanakannya. Dengan menyediakan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan yang diinginkan, deskripsi pekerjaan membantu karyawan memahami peran mereka secara menyeluruh dan mengurangi kebingungan. Hal ini memungkinkan mereka untuk merasa lebih terarah dan percaya diri dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

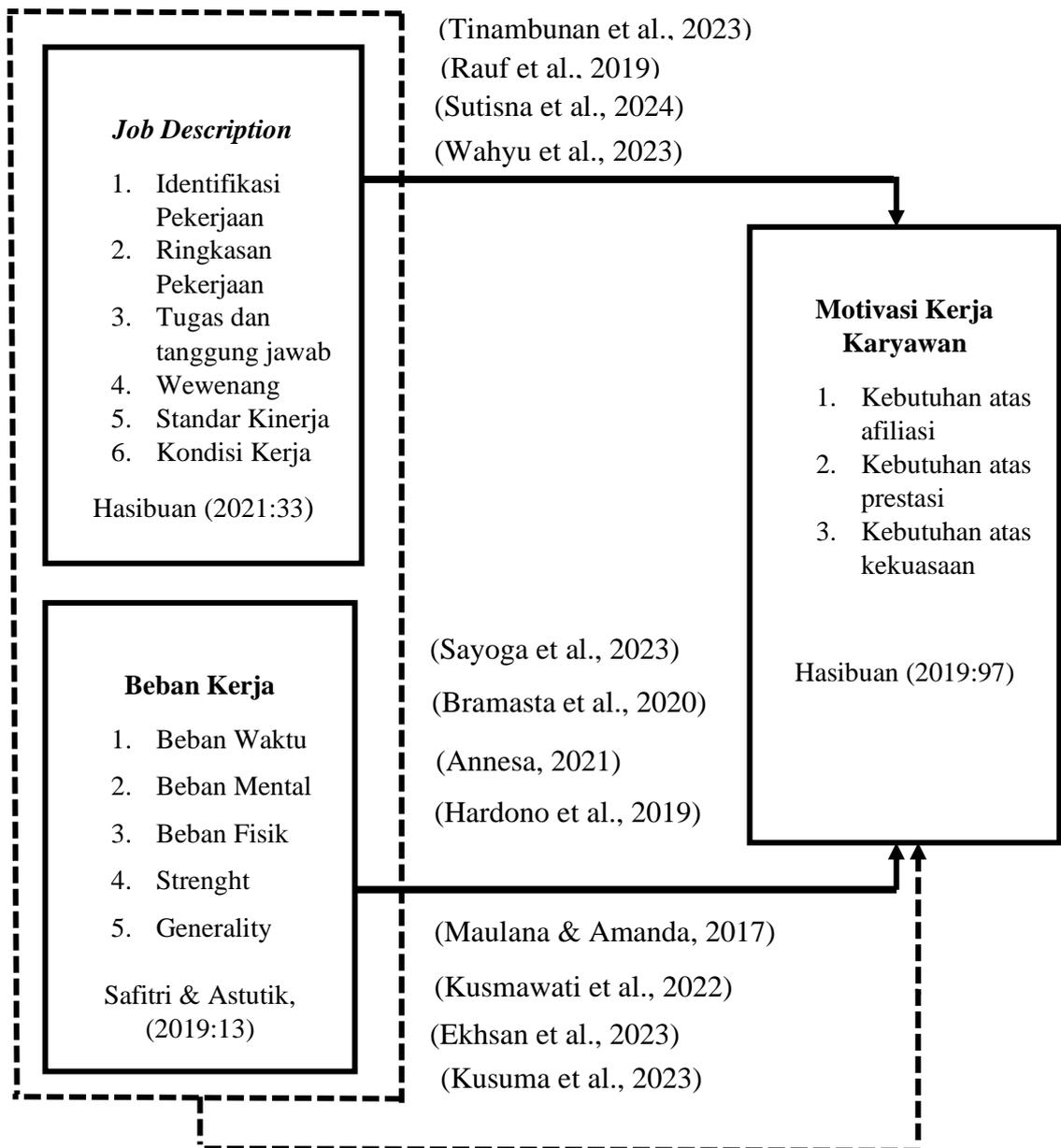
Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja, sehingga mengurangi motivasi karyawan. Sebaliknya, memberikan beban kerja yang seimbang dan terstruktur dapat membuat karyawan lebih termotivasi karena mereka merasa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Annesa (2021) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, karena beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sayoga et al., 2023), (Hardono et al., 2019), dan (Bramasta et al., 2020) yang menunjukkan hasil serupa bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, mengurangi semangat serta energi karyawan, dan berpotensi menurunkan

produktivitas. Ketika karyawan merasa terbebani oleh terlalu banyak tugas atau tenggat waktu yang tidak realistis, mereka mungkin merasa tertekan dan kurang mampu memenuhi ekspektasi, yang berdampak negatif pada motivasi mereka. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong mereka untuk berkomitmen lebih dalam terhadap tugas mereka.

2.2.3 Pengaruh *Job Description* dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Job Description dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Dengan deskripsi pekerjaan yang jelas dan akurat, karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan fokus karena mereka tahu apa yang harus mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan et al., 2023) menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami seorang karyawan maka semakin rendah tingkat kinerjanya dan *job description* yang positif dapat membuat citra perusahaan meningkat. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Maulana & Amanda, 2017) bahwa secara simultan deskripsi pekerjaan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Aviassi Servis Cabang Pekanbaru. Dan pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma et al., 2023), dan (Kusmawati et al., 2022) dengan pemberian *job description* yang kurang jelas dan beban kerja yang tidak merata dapat mengurangi motivasi, sehingga mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----▶ : Pengaruh secara simultan

————▶ : Pengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *job description* terhadap motivasi kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan
3. Terdapat pengaruh *job description* dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan