

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar acuan peneliti untuk membandingkan hasil dari penelitian sebelumnya dengan hasil yang diperoleh oleh peneliti. Berikut ini adalah beberapa peneliti terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Wertefe, Rosina (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Kota Medan	Analisis regresi linier berganda	1. Motivasi Kerja Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Kota Medan 2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Kota Medan
2.	Eldawin Zagoto, Yuli Arninda Pohan (2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Analisis regresi linier berganda	1. Secara Simultan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
3.	Welis Raldianingrat (2024)	“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap	Analisis regresi linier berganda	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

		Kinerja Pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe”		BLUD RSUD Kabupaten Konawe 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe 3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe”.
4.	Gabriela Kartika YSA, Sri Haryani (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Setres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludara Husada Tama Yogyakarta	Analisis regresi linier Berganda	1. Beban Kerja, Setres Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludara Husada Tama Yogyakarta
5.	Fernia Noelsa (2014)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Cileungsi	Analisis regresi linier berganda	1. Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Cileungsi
5.	Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto	Analisis regresi linier berganda	1. Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto
6.	Mada Adi Wibowo, Yanuar Surya Putra (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Perhitungan statistik dan Path Analysis	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Salatiga

		Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Salatiga		2. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Salatiga 3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Salatiga 4. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Salatiga
7.	Ni Nengah Weni , I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama (2023)	“Burnout as A Mediation Variable The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)”	Analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan analisis Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS).	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. 4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout”.
8.	Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang, Zulfiqar Ali (2016)	“The Impact Of Motivation On The Employee Performance And Job Satisfaction In IT Park (Software House) Sector Of Peshawar, Pakistan”	Analisis regresi	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan Peshwar Pakistan

9.	Ahmad Hijri Alfian, MA Irfan Rahmana (2023)	“Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi”	Regresi Linier Berganda	1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sukarela di Rumah Sakit. Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sukarela di Rumah Sakit”.
10.	Sri Sulistiyaningsih, Akhmad Nurrofi, Martini (2017)	“Kinerja Karyawan Yang di Pengaruhi oleh Peran Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja”	Analisis regresi linier berganda.	1. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Sumber : Penelitian terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang disebutkan di atas, ditemukan adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah adanya persamaan pada variabel yang diteliti yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Di sisi lain, yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penelitian, lokasi peneliti, dan hasil penelitian. Terdapat pula variabel lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini.

2.2 Landasan Teori

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang manajemen RSUD

Jombang. Penelitian ini menguraikan dan menjelaskan teori-teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dikemukakan serta mendalami dan memahami temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan dalam menganalisis kasus dan permasalahan terkait kinerja karyawan, beban kerja dan motivasi kerja karyawan pada bagian tata usaha di RSUD Jombang.

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang ditentukan oleh suatu ketentuan atau kesepakatan tertentu dan diukur dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.

7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan beban dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Pada penelitian kinerja karyawan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang merupakan sasaran penilaian pegawai yang digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan berdasarkan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permen PANRB) No 6 tahun 2022 yang menyatakan bahwa Pimpinan dapat menetapkan ukuran keberhasilan/ indikator kinerja individu dan target hasil kerja Pegawai dalam pendekatan kualitatif atau pendekatan kuantitatif, ukuran keberhasilan/ indikator kinerja individu sebagaimana dimaksud pada hal tersebut terdiri atas aspek:

1. Kuantitas, merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami selama bekerja.
2. Kualitas, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan banyaknya tugas pekerjaan dalam menjalaninya.
3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja yaitu Karyawan harus bisa memprioritaskan pekerjaannya. Mengelola waktu ini secara akurat akan berdampak pada waktu penyelesaian yang cepat dan harus dievaluasi dalam evaluasi kinerja.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah

sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangkawaktu tertentu pada suatu perusahaan

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut B. Tarwaka (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja dan meliputi beban kerja.

1) Tugas, tugas disana adalah faktor fisik seperti tata letak kerja, area kerja, peralatan dan perlengkapan kerja, kondisi kerja, lingkungan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain. Ada juga pekerjaan mental yang terlibat, seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

2) Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya jam kerja, waktu istirahat, shift kerja, struktur upah, kerja malam, wewenang, dan lain-lain.

3) Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja. Misalnya lingkungan kerja fisik (pencahayaannya, kebisingan, getaran, mesin), lingkungan kerja kimia (debu, gas, polutan udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, parasit), dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan Hidup (agen tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang terjadi di dalam tubuh sendiri sebagai respons terhadap stres yang berasal dari luar. Singkatnya, faktor internal meliputi:

1) Faktor fisik: jenis kelamin, umur, tinggi badan, status kesehatan, status gizi.

2) Faktor psikologis: motivasi, kognisi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2010), indikator beban kerja adalah:

1. Target yang harus dicapai

Jika karyawan yakin bahwa tujuan kerjanya tinggi, maka mereka akan merasa beban kerjanya tinggi atau berat, begitu pula sebaliknya.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi yang dimaksud ini adalah pandangan pribadi saya mengenai kondisi kerja dan apa yang harus dilakukan jika terjadi situasi yang tidak terduga. Menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar jam yang ditentukan. Dalam hal ini karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan atau diselesaikan. Ketika karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan suatu tugas, mereka merasa ada masalah dan beban kerjanya bertambah atau berat.

3. Standar Pekerjaan

Kesan seseorang terhadap suatu pekerjaan, termasuk perasaan mengenai banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat menjadi beban bagi pekerja karena tidak atau tidak dapat mematuhi. Sebaliknya jika standar kerja dipahami dan pekerja merasa mampu melakukan pekerjaannya maka hal tersebut tidak terlalu menjadi beban atau beban.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Darman (2013), Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dari dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisaikan tingkah laku.

Menurut Robbins dan Mary dalam Suiwanto (2011: 171) juga merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Bangun (2014:312) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Proses ini berbeda untuk setiap karyawan, sehingga manajer perlu berhati-hati.

Berdasarkan uraian teori kesimpulan lebih lanjut dapat ditarik bahwa Memotivasi karyawan adalah penting, karena memiliki karyawan yang termotivasi akan turut mendorong pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi lebih antusias dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Semakin termotivasi karyawan Anda dalam bekerja, maka kinerja mereka akan semakin baik.

2.2.3.2 Teori - Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.2.3.2.1 Teori Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015) mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

3. Kebutuhan Sosial (*affiliation*)

Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem*)

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization*)

Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini merupakan salah satu teori motivasi yang berhasil menjabarkan lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika tingkatan sebelumnya telah terlewati secara bertahap. Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif material, bahwa kebutuhan itu terdiri dari dua yaitu, kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Apabila kebutuhan primer (pokok) sudah terpenuhi maka munculah keinginan untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi yang biasa disebut dengan kebutuhan sekunder.

Kesimpulan teori Maslow dalam Zaozo dan Mokhtar (2014) bahwa memberi imbalan berupa financial yang dapat diambil dari teori Maslow adalah pemenuhan kebutuhan terjadi secara bertahap, mulai dari tingkat terendah yaitu fisiologis sampai ke tingkat atas yaitu aktualisasi diri. Semakin tinggi tahap yang ingin dilewati maka akan semakin sulit tantangan yang dilalui tetapi semakin banyak hasil yang akan didapatkan.

2.2.3.2.2 Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Tannady (2017) mencetuskan teori mengenai dua faktor yang berpengaruh pada motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kedua faktor tersebut yaitu :

1. Faktor Motivator, yang meliputi : pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, serta pengembangan.

2. Faktor *Hygiene*, yang meliputi : kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi teknis, supervisi interpersonal, kondisi kerja, dan kompensasi.

Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif layanan sosial yang diberikan kepada semua karyawan dan didistribusikan secara adil. Teori dua faktor Herzberg pada penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk dapat mengetahui apakah motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial yang diterapkan telah memenuhi kinerja karyawan yang nantinya diharapkan dapat berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan.

2.2.3.2.3 Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi McClelland dalam Rivai (2013) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk menemukan pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa orang tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif moral, bahwa kebutuhan psikologisnya meningkatkan loyalitas mereka untuk bekerja.

Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

2.2.3.2.4 Teori X dan Y

Teori X dan Teori Y dari McGregor (1960) menjelaskan bahwa untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk

memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memang benar bahwa setiap orang mempunyai motivator yaitu tenaga penggerak yang memicu dan menumbuhkan keinginan untuk bekerja. Tentu saja ada faktor yang mempengaruhi segalanya, terutama bagi karyawan. Faktor-faktor ini memberikan semangat bagi seluruh karyawan.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah “motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut”. Sedangkan menurut Edison et.al (2017:180) mendefinisikan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh

pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya”.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Agar suatu proses kepuasan kerja berhasil dilaksanakan maka perlu adanya indikator-indikator yang jelas yang dapat dijadikan acuan proses kepuasan kerja bagi karyawan. Apakah motivasi juga digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur keberhasilan, Indikator motivasi juga digunakan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan, seperti apakah motivasi dalam bekerja bermanfaat.

Menurut teori Frederick Hezberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan, yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, serta faktor fisik dan psikologis.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja adalah catatan hasil yang dicapai dalam fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

3. Peluang untuk maju

Diakui oleh orang lain merupakan keinginan untuk menerima gaji yang lebih tinggi dari biasanya.

4. Kemungkinan pengembangan karier

Peluang pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang harus dipenuhinya baik bagi dirinya sendiri maupun bagi masyarakat dan lingkungannya.

6. Pengakuan orang lain

Peluang promosi adalah keinginan untuk mendapatkan apa yang sesuai dengan jabatannya.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat dinilai dari kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab. Indikator tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki motivasinya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Tarwaka (2017) mengemukakan mengenai definisi beban kerja ialah suatu keadaan pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada

waktu tertentu. Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin banyak Beban Kerja yang diterima setiap individu karyawan dapat menurunkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya jika Beban Kerja yang diterima rendah maka Kinerja Karyawan akan tinggi.

Welis Raldianingrat (2024) Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah organisasi tidak boleh sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Artinya, dalam sebuah organisasi jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga terjadi pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

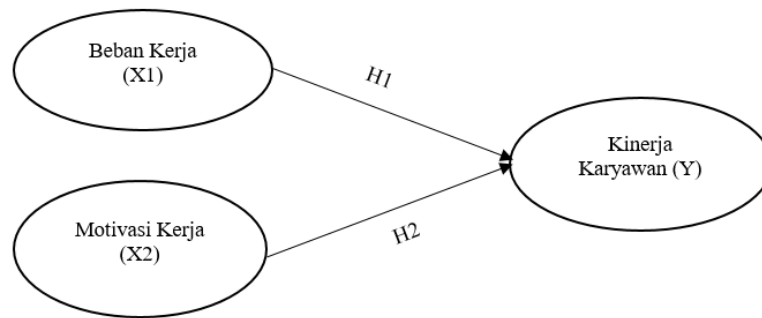
Siagian (2008:67), menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan- tujuan yang diinginkan.

Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal (2014), peran penting motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting karena semakin tinggi motivasi yang didapatkan dalam menjalankan pekerjaan maka akan tinggi pula kinerja karyawan. Sehingga terjadi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan latar belakang, kajian teoritis, dan dukungan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa kerangka konseptual peneliti mengenai beban kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang berperan dalam pengelolaan karyawan dan peningkatan kinerjanya, termasuk motivasi kerja karyawan. Beban kerja mempengaruhi tingkat kinerja. Karyawan memandang beban kerja sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi agar dapat puas terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan karyawan memandang beban kerja sebagai suatu hambatan yang berdampak buruk terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan tidak hanya beban kerja tetapi juga motivasi kerja karyawan tersebut. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, kinerja mereka akan terpengaruh secara negative. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X) yaitu beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Terdapat dua variabel independen yaitu beban kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Dantes (2012) hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka konsep diatas, dapat ditarik hipotesis yang masih menjadi dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah pada penelitian tersebut :

H1 : Diduga Beban Kerja (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).