

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Theory of Planned Behavior

Manajemen perilaku atau behavioral management adalah sebuah perspektif yang menekankan pentingnya manajemen memperhatikan perilaku dan kebiasaan individu dalam sebuah organisasi, serta pentingnya manajemen melakukan perubahan perilaku dan kebiasaan individu agar organisasi dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Menurut Ajzen dan Fishbein (1998) mendefinisikan bahwa Theory of Planned Behavior merupakan teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia dan keyakinan bahwa tingkah laku berada di bawah kontrol kesadaran individu. Perilaku tidak hanya bergantung pada intensi (niat) seseorang, melainkan juga bergantung pada faktor lain yang tidak ada di bawah kontrol dari individu sendiri

Bahwasannya teori tingkah laku manusia berdampak kepada seseorang yang meningkatkan rasionalitas, dapat dilihat dari tingkah laku manusia menandai bahwa beban kerja dan motivasi dapat meningkatkan rasionalitas karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja kepada perusahaan tersebut dan tidak merugikan pihak perusahaan dan karyawan.

Dari Theory of Planned Behavior tingkah laku manusia dapat diketahui betapa pentingnya rasionalitas karyawan yang dilakukan bagi perusahaan maupun instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga, dalam tugas akhir ini juga akan menjelaskan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja dan motivasi terhadap karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh

seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan,

mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
5. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
6. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Menurut Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah compositions untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Bahri dkk (2019), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overemphasize, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas

pembebanan yang ideal yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja diatas, peneliti memberikan arti bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Hafizi (2020), faktor - faktor yang memperngaruhi beban kerja yaitu :

1. Time pressure (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (cutoff time) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, adaptable plan for getting work done. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. Role ambiguity dan role conflict

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam kinerjanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya

5. Information over-burden

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan

adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi compositions pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. Temperature limits atau heat over-burden

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7. Tedious activity

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja sequential construction system yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam spread out tempat kerja.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (obligation) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab

terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Beban Kerja Merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Hafizi (2020). ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan - kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Saragih and Simarmata (2018) motivasi merupakan expositions untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, baik dorongan dari luar ataupun dari dalam agar seseorang mau melaksanakan sesuatu. Menurut SitiImroatun and Sukirman (2019) motivasi adalah daya penggerak dalam diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku ke arah tujuan. Master menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik.

Menurut Astuti and Lesmana (2018) compositions pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ihklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Saptono, Mahyuddin and Basrindu (2017) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal : rasa lapar, haus, dan dahaga dari Malayu SP. Hasibuan.

Menurut Efnita (2018) Pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan selalu memperhatikan karyawannya agar tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Faktor Motivasi

Adapun faktor motivasi menurut Saptono, Mahyuddin and Basrindu (2017) ada 7 (tujuh) yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3. Pekerjaan itu sendiri

Seringkali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing pekerja.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penghargaan atas keahliannya dan sebagainya.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pemerintah atau perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh instansi pemerintah atau perusahaan.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi pemerintah atau perusahaan.

2.1.4.3 Teori Motivasi

Menurut Saptono, Mahyuddin and Basrindu (2017) Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. teori ini didasarkan pada 3 (tiga) asumsi dasar sebagai berikut :

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang withering dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau withering tinggi tingkatannya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai inspiration jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah withering tidak boleh terpuaskan secara

insignificant.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Menurut (Efnita) terdapat beberapa indikator dalam mengukur motivasi antara lain:

1. Semangat dalam melaksanakan tugas,
2. Meningkatkan prestasi kerja,
3. Produktif dalam bekerja,
4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk membuat hipotesis atau jawaban sementara yang ada di dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembanding dengan penelitian yang praktikan lakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal sebagai bahan pembanding adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dian Asriani, Muchran BL , Irwan Abdullah Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis <i>Volume 2</i> <i>No 2 Tahun</i> <i>2018</i>	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	Variabel Independen : Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hasil diperoleh t hitung sebesar -7.525, dan nilai t-tabel adalah 1.67722 (df=48). Hasil pengujian memprlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) diterima
2	Herni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo, Sri Langgeng Ratnasari (2021) (<i>Journal Dimensi</i> , Volume 10, No 2)	Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen : Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4) dan Kompensasi (X5) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 10.431 lebih besar jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 0.676 dan nilai signifikan $0.004 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dengan demikian secara uji parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam.
3	Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan dan Imelda W.J Ogi (2019) <i>Jurnal EMBA : Jurnal Riset</i>	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Variabel Independen : Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4) dan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 10.431 lebih besar jika dibandingkan

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

	Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi Vol. 7, No. 1 (2019)		Kompensasi (X5) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	dengan ttabel sebesar 0.676 dan nilai signifikan 0.004 < 0.05, maka H04 ditolak dan H α 4 diterima, maka dengan demikian.
4	Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi <i>Vol 25, No 45</i> (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Variabel Independen : Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t test = -2.066 < t tabel = 1,671 dengan (df = n- k-1 = 50-3-1= 46) dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Abimanyu Aditya Putra dan Nur Laily Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen <i>Vol</i> <i>8 No 9</i> (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Para Bathara Surya	Variabel Independen : Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh pengaruh variabel Beban kerja 0,001<0,05 berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kemudian variabel lingkungan kerja 0,029<0,05 berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kemudian variabel motivasi 0,001<0,05 berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6	Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No. 2, Juni 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Variabel Independen : Beban Kerja (X1) dan Jam Kerja (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatlan nilai t hitung sebesar 0.450 dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatlan t hitung sebesar 0.734 dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				Berdasarkan uji F/Uji Simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 33.458 dengan tingkat probabilitas ($0,000 < 0,05$) dalam hal ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Beban kerja (X1) dan Jam kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Grup Global Sumatera.
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis <i>Vol. 2, No. 1</i> (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Variabel Independen : Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Variabel X1 (beban kerja) memiliki t Hitung lebih dari t tabel atau $(-1,052) > t$ tabel $(-1,967)$ dengan nilai signifikansi $0,293 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya “Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”.

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

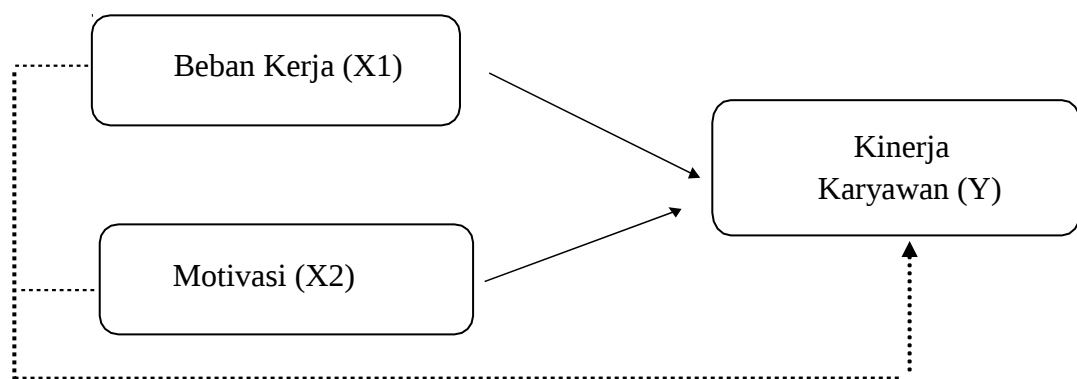
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8	Gabriela Kartika Y.S.A dan Sri Haryani (2018) Jurnal Telaah Bisnis Vol. 19, No. 1 (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludara Husada Tama Yogyakarta	Variabel Independen : Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Variabel beban kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan H1 diterima, yang berarti bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk Variabel motivasi (X3) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Nilai tersebut
9	Tika Nirmala Sari (2019) <i>Accumulated Journal, Vol. 1 No. 1 January 2019</i>	Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni	Variabel Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Variabel Dependen : Kinerja Guru (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Variabel beban kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan H1 diterima, yang berarti bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk Variabel motivasi (X3) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Nilai tersebut

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
10	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan dan Imelda Ogi (2019) Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi Vol. 7, No. 3 (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya	Variabel Independen : Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,358 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan 0,721 > 0,05, sehingga Ho diterima artinya Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagi faktor yang telah didefenisikan sebagai masalah penting, kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 : Beban Kerja
 X2 : Motivasi
 Y : Kinerja Karyawan

Dari gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variable independent.

- a. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y)

- b. Variabel independent (bebas) adalah suatu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2).

Kerangka berfikir diatas menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2), merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Berkaitan dengan hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan diyakini peneliti Aulliya (2022) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah daya penggerak dalam diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku ke arah tujuan. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan hubungan motivasi dengan kinerja karyawan diyakini peneliti Hutabarat dan Kristina (2021) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara (SAN)

2.3.3 Pengaruh Beban kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja dan kepuasan motivasi. Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini telah diteliti Rubiyanto (2021) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Pada PT. Persada Lampung Raya. Lampung Selatan

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H0 :Tidak teradapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H0 :Tidak teradapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

H0 :Tidak teradapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.