

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teoritis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Menurut Hasibuan (2019:143).

Rivai dalam Nuri *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya.

Handoko dalam Sembiring (2019) menunjukkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau faktor yang melekat pada manusia yang membangkitkan, memotivasi dan mengatur perilaku. Dari pengertian motivasi di atas, dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah daya penggerak atau tenaga yang mendorong orang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan masing-masing.

b. Tujuan Motivasi

Karyawan harus termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang bermanfaat. Liang Gie, dalam Firdaus (2018), menyatakan bahwa pemberian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





motivasi memiliki tujuan agar orang dan karyawan dapat melaksanakan kinerja yang diharapkan organisasi dengan antusias.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2019:146) adalah sebagai berikut

- :
- (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - (2) Meningkatkan produktivitas karyawan dan kedisiplinan karyawan.
 - (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
 - (4) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
 - (5) Mempertinggi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
 - (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - (7) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - (8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

c. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Abraham Maslow. Teori hierarki kebutuhan berdasarkan pendapat Abraham Maslow dalam Anwar Mangkunegara (2018) adalah:

- (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, perlindungan fisik, dan tempat tinggal. Dalam hal ini, kepala harus membayar karyawannya gaji yang layak.
- (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan asuransi kecelakaan dan dana pensiun.



- (3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, unit kerja berafiliasi dan berinteraksi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- (4) Kebutuhan penghargaan atau harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan menghormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi diri, kebutuhan untuk mengungkapkan gagasan, kebutuhan untuk membuat penilaian dan kritik, kebutuhan untuk bertindak. Berkenaan dengan kebutuhan ini, karyawan harus diberi kesempatan untuk secara memadai dan adil mewujudkan dirinya di dalam perusahaan.

d. Teori Motivasi

Teori motivasi gratifikasi didasarkan pada kebutuhan individu dan faktor gratifikasi yang membuat orang ingin melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Teori ini berusaha untuk mengetahui kebutuhan mana yang terpenuhi dan mana yang dapat mendongkrak semangat kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat kebutuhan dan kepuasannya, semakin besar kemauan seseorang untuk bekerja. Teori ini menunjukkan bahwa orang bertindak dan bekerja dengan rajin untuk memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan dimotivasi oleh kepuasan kebutuhan berwujud dan tidak berwujud dan

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kepuasan yang mereka terima sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Semangat dan kinerja karyawan meningkat ketika kebutuhan terpenuhi (Hasibuan 2019:152).

Menurut para ahli yang menjelaskan tentang motivasi, ada berbagai macam teori motivasi, antara lain:

(1) Teori Kebutuhan McClelland

David McClelland dalam Mangkunegara (2017:97) menyatakan bahwa terdapat tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut :

- (a) *Need for Achievement*, artinya, kebutuhan untuk berprestasi mencerminkan kesediaan untuk mengambil tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Karyawan yang baik cenderung mengambil risiko. Kebutuhan kinerja adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau berkinerja lebih baik dari sebelumnya.
- (b) *Need for Affiliation*, yaitu, dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, untuk bersama orang lain, dan untuk menghindari melakukan hal-hal yang akan merugikan orang lain.
- (c) *Need for Power*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang mencerminkan dorongan untuk mendapatkan otoritas untuk mempengaruhi orang lain.

(2) Teori ERG (*Existence, Related, Growth*)

Terdapat tiga dasar kelompok kebutuhan manusia berdasarkan pendapat Clayton Alderfer dalam Mangkunegara (2017:98), yaitu sebagai berikut:



- (a) *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja dan fringe benefits.
- (b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- (c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

(3) Teori Motivasi Klasik

Frederick Winslow menjelaskan bahwa orang pada umumnya mau bekerja keras untuk mendapatkan kebutuhan fisik/biologisnya berupa uang atau barang dari pekerjaan. Konsep dasar teori ini adalah Orang bekerja lebih keras ketika menerima imbalan materi atas pekerjaannya.

Manajer menentukan bagaimana tugas dilakukan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi karyawan. Semakin tinggi kinerja, semakin besar insentif yang mereka terima. Karyawan hanya dapat dimotivasi oleh penghargaan materi, dan ketika penghargaan meningkat, semangat untuk bekerja meningkat.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja berdasarkan pendapat Munandar dalam Friska Aprilia (2017) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.



Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu menurut Utomo dalam Nabawi (2018). Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Sunyoto dalam Sugiharjo dan Aldata (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Berdasarkan pendapat Manuaba dalam Antaka (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

(1) Faktor eksternal

Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- (a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- (c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

(2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Jenis - jenis Beban Kerja

Beban kerja tersebut dihasilkan dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan pekerja, perilaku, dan persepsi. Beban kerja juga dapat didefinisikan secara operasional oleh berbagai faktor (Tarwaka dalam Synthia Wijaya 2019).

Dari definisi di atas, beban kerja adalah tingkat kompetensi yang diperlukan seorang pekerja individu untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya, diukur dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, batas jam/waktu yang dimiliki pekerja. Pendapat subjektif individu tentang sudut pandang pekerja, pekerjaan yang diberikan kepadanya, dalam kinerja pekerjaan mereka.

(1) Beban Kerja Berlebih Kuantitatif

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Beban kerja yang berlebihan terutama terkait dengan tekanan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat, akurat, dan hati-hati mungkin. Dalam situasi ini, Anda harus bekerja melawan waktu. Tenggat waktu dapat memotivasi sampai batas tertentu. Namun, ketika tekanan waktu melebihi kapasitas individu, banyak kesalahan dapat terjadi dan kesehatan seseorang dapat memburuk.

(2) **Beban Kerja Kuantitatif**

Terlalu Sedikit Penggunaan mesin dalam dunia kerja mempengaruhi pekerja karena sering terjadi efisiensi kerja. Melakukan tugas-tugas sederhana yang melibatkan banyak gerakan berulang dapat menjadi membosankan, yang dapat menjadi sumber stres.

(3) **Beban Kerja Berlebih Kualitatif**

Seiring waktu, fokus pekerjaan telah bergeser ke kerja otak, karena teknologi telah mengurangi jumlah tugas manual. Pekerjaan menjadi semakin rumit, menyebabkan kelebihan kualitatif. Dimana tingkat stres yang tinggi membutuhkan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki pekerja. Sampai batas tertentu, ini bisa menjadi tantangan bagi pekerjaan dan motivasi. Namun, ketika melebihi kapasitas seseorang, kelelahan mental, reaksi emosional, dan reaksi fisik dalam menanggapi stres terjadi.

(4) **Beban Kerja Kuantitatif dan Kualitatif Berlebih**

Proses pengambilan keputusan adalah kombinasi unik dari kondisi kelebihan beban kuantitatif dan kualitatif. Faktor-faktor yang menentukan stres pengambilan keputusan termasuk hasil keputusan,

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

beberapa derajat pengambilan keputusan, dan siapa yang bertanggung jawab.

d. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan berdampak negatif dan menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang terlalu ringan akan mengurangi pergerakan, pekerjaan yang membosankan, dan kehilangan perhatian terhadap pekerjaan (Manuaba dalam Irawati dan Carrollina, 2017).

(1) Kualitas pekerjaan yang menurun

Overwork tidak sepadan dengan kemampuan pekerja, dan overwork menyebabkan penurunan kualitas kerja karena kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, pengendalian diri dan ketepatan dalam bekerja, dll sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi standar.

(2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul akibat pekerjaan karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Itu tidak mengarah pada layanan yang memuaskan, seperti waktu tunggu yang lama.

(3) Peningkatan ketidakhadiran

Terlalu banyak pekerjaan juga dapat menyebabkan karyawan menjadi terlalu banyak bekerja dan sakit. Ini buruk bagi kelancaran fungsi organisasi karena ketidakhadiran berlebihan dan dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.





e. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Robbins *et al* dalam Eric Hermawan (2022) mengatakan bahwa beban kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut :

- (1) Ketidakteraturan, ada 4 indikator yaitu:
 - (a) Perubahan pekerjaan
 - (b) Peran tidak jelas
 - (c) Perbedaan Kebijakan
 - (d) Konflik Antar Pegawai
- (2) Tidak Menyukai Kerja Lembur, ada 3 indikator yaitu:
 - (a) Banyaknya Pesanan
 - (b) Jatuh Tempo Pesanan
 - (c) Bingung
- (3) Percepatan Pekerjaan, ada 5 indikator yaitu:
 - (a) Keterbatasan waktu
 - (b) Banyaknya pekerjaan
 - (c) Tuntutan perusahaan
 - (d) Kurangnya pegawai
 - (e) Banyaknya pesanan
- (4) Terlalu Banyak Tugas, ada 3 indikator yaitu:
 - (a) Pekerjaan berlebihan
 - (b) Keterbatasan waktu
 - (c) Kurangnya skill pegawai

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Kinerja

© a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67).

Menurut Sedarmayanti dalam Ashari (2018), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang hasilnya dapat dinyatakan dan diukur secara nyata.

Dalam definisi lain, kinerja adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seorang individu dalam melakukan suatu tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan probabilitas yang berbeda seperti standar kerja, tujuan, sasaran, atau standar yang telah disepakati sebelumnya (Rivai dan Basri dalam Antaka 2018).

Dari pengertian kinerja para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dan dapat dibuktikan dengan bukti yang nyata dan terukur.

b. Karakteristik Kinerja

Mangkunegara dalam Masnilayati Lubis (2018), karakteristik karyawan yang berkinerja tinggi sebagai berikut:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



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

c. Faktor Kinerja

Berdasarkan teori Mangkunegara (2017:67), terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

(1) Faktor kemampuan (*ability*)

Dari perspektif psikologis, keterampilan karyawan terdiri dari keterampilan implisit (IQ) dan keterampilan aktual (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti bahwa pekerja dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan yang tepat untuk posisi tersebut, dan kecakapan dalam tugas sehari-hari mereka lebih mungkin untuk melakukan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

(2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi (*work goals*).

d. Aspek - aspek Meningkatkan Kinerja

Aspek - aspek yang dapat meningkatkan kinerja (Tambunan dalam Busro 2018:91) adalah sebagai berikut:

- (1) Faktor manusia yaitu:
 - (a) Motivasi yang kuat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (b) Penawaran tenaga kerja
- (c) Etos Kerja
- (d) Produktivitas kerja
- (e) Kualitas tenaga kerja

(2) Faktor ekonomi atau bisnis yaitu:

- (a) Bahan baku
- (b) Akses sumber keuangan
- (c) Nili ekonomis
- (d) Segmen pasar yang dilayani

e. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut pendapat Mangkunegara dalam Eric Hermawan (2022), motivasi kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut :

(1) Kualitas adalah suatu hal terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Indikator yaitu:

- (a) Kerapian
- (b) Ketelitian
- (c) Kehandalan

(2) Kuantitas kerja adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator yaitu:

- (a) Ketepatan waktu
- (b) Hasil kerja
- (c) Kepuasan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (3) Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator yaitu:
 - (a) Jalinan kerjasama
 - (b) Kekompakan
- (4) Tanggung Jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator yaitu:
 - (a) Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
 - (b) Memanfaatkan sarana dan prasarana
- (5) Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator yaitu:
 - (a) Kemandirian
 - (b) Kemampuan dalam bekerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu 1

Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado
Nama	Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan, Imelda W.J Ogi
Tahun	2019
Sumber	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23195/22896
Variabel Dependen	Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Independen	Motivasi Kerja (X1) Beban Kerja (X2)
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Beban Kerja terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	<p>karyawan, ini dikarenakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan dan melampaui batas kemampuan dari para karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, sehingga kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado tidak dapat dimaksimalkan kinerja karena banyaknya pekerjaan yang diterima.</p>
--	---

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu 2

Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
Nama	Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana
Tahun	2018
Sumber	http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/44/42
Variabel Dependen	Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Independen	Motivasi Kerja (X1) Beban Kerja (X2)
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata.



Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu 3

Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Nama	Rizal Nabawi
Tahun	2019
Sumber	http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3667
Variabel Dependen	Kinerja Pegawai (Y)
Variabel Independen	Lingkungan kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Beban kerja (X3)
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2.5

Penelitian Terdahulu 5

Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru
Nama	Friska Aprilia
Tahun	2017
Sumber	https://caritulis.com/media/123921-ID-pengaruh-beban-kerja-stres-kerja-dan-mot.pdf
Variabel Dependen	Kinerja (Y)
Variabel Independen	Beban kerja (X1) Stres kerja (X2) Motivasi kerja (X3)
Hasil Penelitian	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya.

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Definisi dari motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2019:143).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

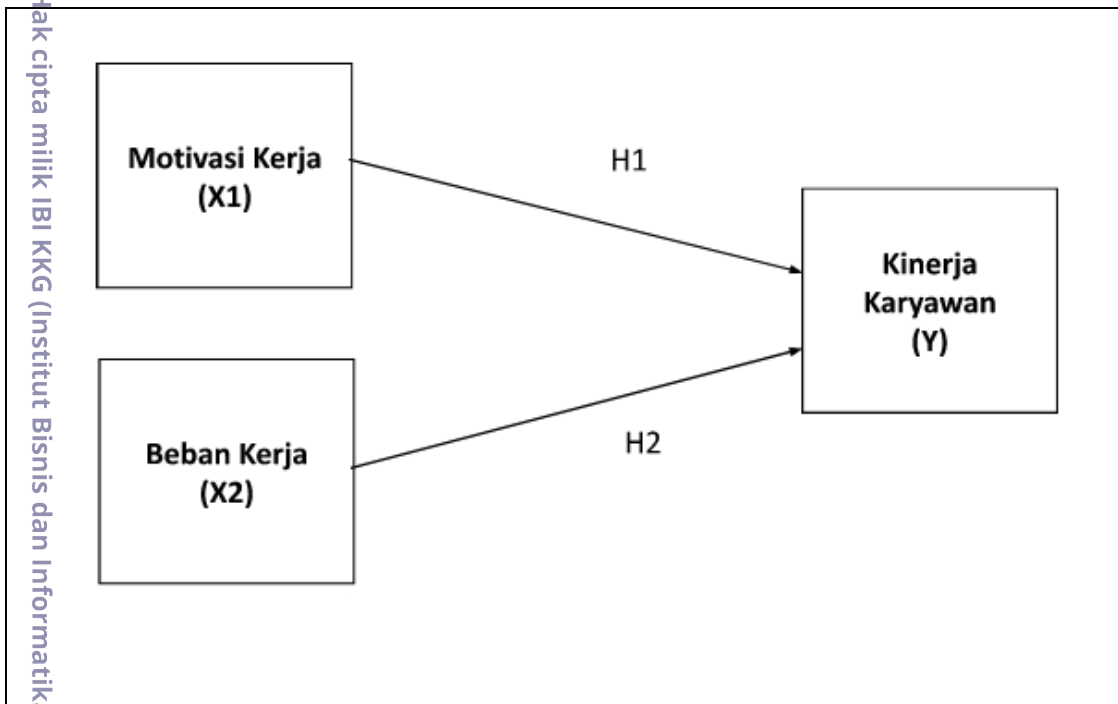
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berdasarkan pernyataan Munandar dalam Friska Aprilia (2017) merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, artinya jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : digunakan untuk penelitian ini

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis-hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.