

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Afandi (2018: 1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalian, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Kasmir (2016,10) dalam arti sempit Manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain yang diatur dan dikelola adalah asset atau harta perusahaan, baik harta yang bersifat manusia, mesin, alat, proses, dan prosedur kerja.

Hasibuan (2016: 9) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Samsuddin (2020: 2) Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Adapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya

Manusia juga sangat penting dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi. Secara garis besar Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya, (Sutrisno, 2019:5).

Kasmir (2016:6) secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut Hasibuan (2019,10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.4. Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016: 76). (Paramitadewi, 2017: 50) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al dalam Budiasa, 2022: 30).

Budiasa (2021: 30), Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Sedangkan Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar dalam dalam Budiasa (2021: 30) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan pemahaman beberapa peneliti diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang diterima berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja dalam organisasi baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas dalam periode waktu yang ditentukan.

2.1.4.2 Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 36), aspek-aspek beban kerja, yaitu :

a. Aspek fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga “manual operation” dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

b. Aspek mental/psikis

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau.

c. Aspek penggunaan waktu

Aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 24) antara lain yaitu

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis). Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya, motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang pegawai melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.

2. Faktor Eksternal

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja pegawai.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam

menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/tekanan saat bekerja.

2.1.4.4 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai, untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Sunyoto (2016:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Afandi (2021:24) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation)

dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Wijaya dan Andreani (2015:25), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:216), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Kompri (2015:3) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan teori yang sudah diungkapkan sehingga dapat di simpulkan motivasi adalah sebuah kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja agar dapat bekerja sesuai dengan yang di inginkan instansi.

2.1.5.2 Unsur Penggerak Motivasi

Unsur penggerak Motivasi menurut Paramarta dkk (2021:56) Motivasi tenaga kerja akan ditemukan oleh motivator nya. Motivator yang dimaksudkan adalah mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Unsur-unsur penggerak motivasi adalah sebagai berikut : prestasi, Penghargaan, Tantangan, Tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur, yaitu:

1) Kompensasi dalam bentuk uang

Kompensasi sebagai kekuatan untuk member motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2) Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan untuk menentukan bagi tenaga kerja tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan.

3) Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output kinerja pegawai.

4) Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2021 :24) yaitu:

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.5.4 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan dari motivasi menurut Afandi (2021:27) yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan/organisasi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5.5 Tipe–tipe Motivasi

Tipe-tipe motivasi menurut Afandi (2021:28) yaitu:

a. Motivasi dalam diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam

diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Yang termasuk motivasi dalam diri adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
 - 2) Harga diri
 - 3) Harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan
 - a. Kebutuhan fisiologi
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - e. Kebutuhan penghargaan
 - f. Kebutuhan aktualisasi diri
 - 5) Keinginan
 - 6) Kepuasan kerja
 - 7) Prestasi kerja yang dihasilkan
- b. Motivasi luar diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji.

2.1.5.6 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi menurut Afandi (2021:29) yaitu :

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja

Indikator Motivasi menurut Maslow (2016) :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Di dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi menurut afandi karena indikator tersebut terdapat pada objek yang diteliti.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Samsuddin (2020:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi.

Kasmir (2016:182) Secara sederhana Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau sebuah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang dapat di evaluasi dan dipertanggung jawabkan.

2.1.6.2 Kriteria Kinerja

Afandi (2021:85) ada tiga jenis kriteria kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Contohnya SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.6.3 Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2021:87) penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dalam penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama

atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Berikut ini adalah kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Afandi (2021,86) yaitu :

- a) *Quantity Of Work* (Kualitas Kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b) *Quality Of Work* (Kualitas Kerja), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c) *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) *Creativeness* (Kreativitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) *Cooperation* (Kerja sama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- f) *Deoendability* (Ketergantungan), kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g) *Inisiative* (Inisiatif), semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab jawabnya
- h) *Personal Qualities* (Kualitas Personal), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamah dan integritas pribadi.

2.1.6.4 Faktor Kinerja

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:109) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Fasilitas Kantor
2. Lingkungan Kerja
3. Prioritas Kerja
4. Supportive Boss
5. Bonus

Sedangkan Menurut Kasmir (2016,189) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu sebagai berikut :

a) Kemampuan Dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik dan begitu juga sebaliknya.

e) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan/organisasi), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan/organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerjanya.

Menurut Sutermeister dalam Bintoro & Daryanto (2017:111) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

2.1.6.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro & Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu :

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Adapun indikator Kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo (2018:205) :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerja

2.1.7 Hubungan Antar Variabel

2.1.7.1 Hubungan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Koesomowidjojo (2017:21) berpendapat bahwa beban kerja ialah segala bentuk pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam jangka

waktu tertentu. Robbins dan Judge (2015: 23) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan serta menurunkannya tingkat komitmen seseorang. Hal ini disebabkan kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja terlalu banyak. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena jika beban jika pembagian beban kerja tidak sesuai dan beban kerja terlalu berat maka kinerja mereka akan menurun oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai kemampuan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai juga pencapaian organisasi itu sendiri.

2.1.7.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016: 190) jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan/organisasi), maka pegawai akan melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan

meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
1.	R. Joko Sugiharjo Friska Aldata	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, vol 4, No. 1, Maret 2018	(X1) Beban Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan Alat analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja	Persamaan terletak pada variabel yang diteliti yaitu beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Menggunakan regresi linear berganda.	Waktu penelitian. Tempat penelitian, objek penelitian

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
2.	Vidia Mutiara	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. Economics, Accounting and Business Journal, Vol 1, No 1, Sept. 2021	(X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif di mana alat instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Persamaan terletak pada variabel yang diteliti yaitu beban kerja dan kinerja Menggunakan regresi linear berganda	Nama peneliti, waktu penelitian, objek penelitian.

			<p>Begitu juga dengan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Namun hasil lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>		
3.	<p>Awang Bagus</p> <p>Setiawan</p> <p>Epsilandri</p> <p>Septyarini</p> <p>Jajuk Herawati</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan</p> <p>,Beban Kerja dan Motivasi</p> <p>Terhadap Kinerja Pegawai di</p> <p>Dinas Pendidikan, Kepemudaan</p> <p>dan Olahraga Kabupaten Bantul,</p> <p>Jurnal Pendidikan Dasar dan</p> <p>Sosial Humaniora, Vol.1, No.7</p> <p>Mei 2022</p>	<p>(X1) Kepemimpinan</p> <p>(X2) Beban Kerja</p> <p>(X3) Motivasi</p> <p>(Y) Kinerja Pegawai</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2)</p>	<p>Persamaan terletak</p> <p>pada variabel yang</p> <p>diteliti yaitu beban</p> <p>kerja, motivasi dan</p> <p>kinerja pegawai.</p> <p>Menggunakan regresi</p> <p>linear berganda</p>	<p>Nama peneliti,</p> <p>waktu penelitian,</p> <p>objek penelitian.</p>

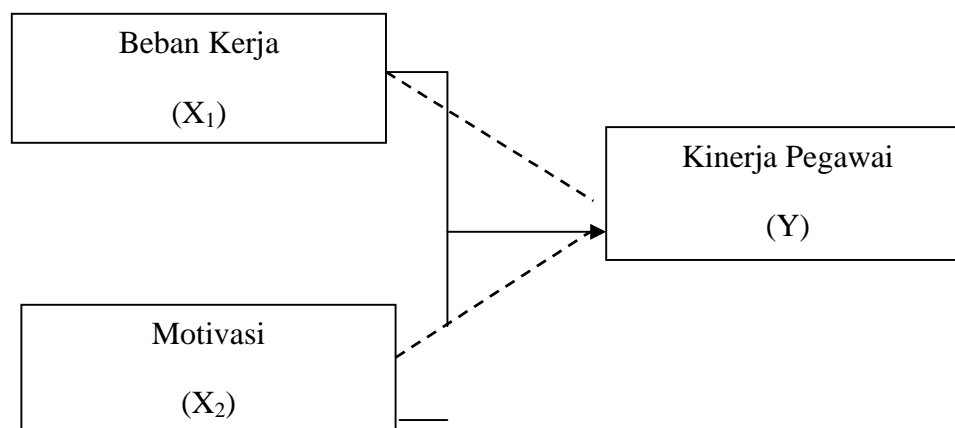
			<p>beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3)</p> <p>motivasi berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja pegawai. 4)</p> <p>Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>		
4.	Tara Merlenda	<p>Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh</p>	<p>(X1) Beban Kerja</p> <p>(X2) Motivasi</p> <p>(X3) Lingkungan Kerja</p> <p>(Y) Kinerja Pegawai</p> <p>Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja</p>	<p>Persamaan terletak pada variabel yang diteliti yaitu beban kerja motivasi kerja dan kinerja pegawai.</p>	<p>Tempat penelitian</p> <p>Nama peneliti,</p> <p>waktu penelitian,</p> <p>objek penelitian.</p>

		Tamiang.	pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat pengaruh yang motivasi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang, lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja, beban kerja, motivasi dan lingkungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya		
--	--	----------	---	--	--

			Manusia Kabupaten Aceh Tamiang.		
--	--	--	---------------------------------	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), motivasi (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Kerangka pemikiran dapat digambarkan antara lain sebagai berikut:



Keterangan :

----- : secara parsial (sendiri-sendiri)

————— : secara simultan (bersama-sama)

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Siyoto & Sodik (2015:56) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan. Sedangkan menurut Arikunto dalam Bija (2021:89) hipotesis berarti sebagai sesuatu jawaban dengan sifat sementara terhadap sebuah masalah penelitian, sampai data yang terkumpul terbukti. Hal tersebut dikatakan sementara karena

jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta yang diperoleh dari pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan uraian diatas, maka hasil hipotesis dari penelitian ini, diduga ada Pengaruh Beban kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan.