

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Beban Kerja

Dalam pelaksanaan sumber daya manusia, beban kerja merupakan aspek penting untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan beban kerja merupakan aktivitas atau tugas yang telah ditetapkan dan disesuaikan pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Darma *et al.* (2024) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau tugas yang harus disesuaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu periode waktu tertentu. Definisi tersebut sejalan dengan Hadromi (2024), dimana beban kerja merupakan satu kondisi dari pekerjaan dengan detail dan mekanisme tugasnya yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Ahli lain mengatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan harus diimbangi serta disesuaikan dengan kapabilitas yang dimilikinya, karena apabila hal tersebut tidak dilaksanakan dengan semestinya, lambat laun dapat menimbulkan permasalahan bagi pegawai itu sendiri (Ilmi *et al* 2023)

Sehubungan dengan definisi diatas, terdapat beberapa aspek yang terkait dengan beban kerja itu sendiri (Darma *et al* 2024), antara lain:

- a. Kuantitas pekerjaan, mencakup jumlah tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan.
- b. Kualitas pekerjaan, meliputi tingkat keahlian maupun perhatian khusus yang dibutuhkan.
- c. Waktu yang tersedia, adalah periode waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas tertentu.
- d. Kompleksitas pekerjaan, mencakup pemecahan masalah, analisis mendalam, atau kreativitas.
- e. Tanggung jawab.
- f. Dukungan dan sumber daya.
- g. Faktor psikologis dan emosional, mencakup tingkat stres, kelelahan, dan motivasi.

2.1.2. Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu hal yang sudah sangat umum kita dengar, terlebih dalam dunia akademis serta dunia pekerjaan. Motivasi selalu digambarkan sebagai suatu energi yang kita butuhkan untuk melakukan kegiatan tertentu maupun untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Oleh sebab itu motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan Sutrisno (2019:146), motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu dan oleh sebab itu motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sejalan dengan pendapat Sutrisno, Rahardjo (2022:190) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mau mencapai suatu tujuan tertentu serta merupakan konsep perilaku untuk memahami mengapa seseorang berperilaku seperti yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut McKenna (2020:138):

“Motivation is frequently studied with reference to needs, motives, drives, and goals or incentives

a. Needs

Needs can be classified as, for example, physiological, security or safety, social, and ego or esteem needs

b. Motives

Motives consist of inner states that energize, activate, and direct the behaviour of the individual as he or she strives to attain a goal or acquire an incentive.

c. Drives

An individual is said to be in a state of drive when he or she adopts a pattern of behaviour to achieve a particular goal.

d. Frustration

There are occasions when the individual is in a state of drive (a motivated state) to achieve a particular goal that will satisfy a deficient need – for example, the hungry person is seeking food, or the ambitious employee is seeking a more challenging job. But when an obstacle is placed in the individual’s pathway to the achievement of the goal (such as being caught up in a traffic jam preventing a job applicant from attending a selection interview), this can give rise to feelings of frustration and produce either positive or negative reactions.

e. Goals or incentives

Goals or incentives satisfy or reduce the behaviour associated with the drive.”

Pembahasan mengenai motivasi saling berkaitan dengan beberapa aspek lain, meliputi:

- a. Kebutuhan, kebutuhan umumnya dikelompokkan menjadi beberapa bagian, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk merasakan keamanan, kebutuhan dalam bersosial, dan kebutuhan untuk memenuhi esensi hidup.
- b. Motif, adalah kondisi internal yang mengaktifkan serta mengarahkan pola perilaku tertentu bagi individu untuk mencapai tujuan yang direncanakan maupun insentif yang diharapkan.
- c. Dorongan, seseorang dapat diklasifikasikan memiliki dorongan apabila orang tersebut mengadopsi suatu pola perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Frustrasi, rasa frustrasi muncul apabila terdapat hambatan atau kesulitan bagi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- e. Tujuan dan insentif, tujuan dan insentif memiliki fungsi untuk memenuhi atau mengurangi pola perilaku yang berkaitan dengan dorongan sebelumnya.

2.1.3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat terpenuhi oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun pengertian lain menurut Darma *et al* (2024), kinerja menggambarkan sejauh mana individu, tim, atau organisasi berhasil mencapai tujuan serta hasil yang diinginkan dan dilandasi oleh evaluasi efisiensi, efektivitas, serta dampak dari upaya yang dilakukan dalam konteks tugas atau aktivitas tertentu. Ahli lain menjabarkan pendapatnya seperti (Saputra 2024) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan target kerja yang harus dicapai dan diukur dengan indikator khusus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan terdapat beberapa indikator dalam kinerja pegawai, antara lain kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai terbilang banyak dilakukan. Kendati demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda, dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai dapat disajikan di bawah ini.

Simanjuntak *et al.* (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 86,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

Kurniawan & Rizki (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 59,3 % faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja, dan motivasi. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja, dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan hanya variabel stres kerja dan motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebuna Mitra Ogan.

Triatmaja *et al.* (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 59,7 % faktor-faktor kinerja karyawan

dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, serta variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado.

Ilmi *et al.* (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 43,3 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

Hakman *et al.* (2024) melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 77 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 19,8 % faktor-faktor kinerja perawat dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari.

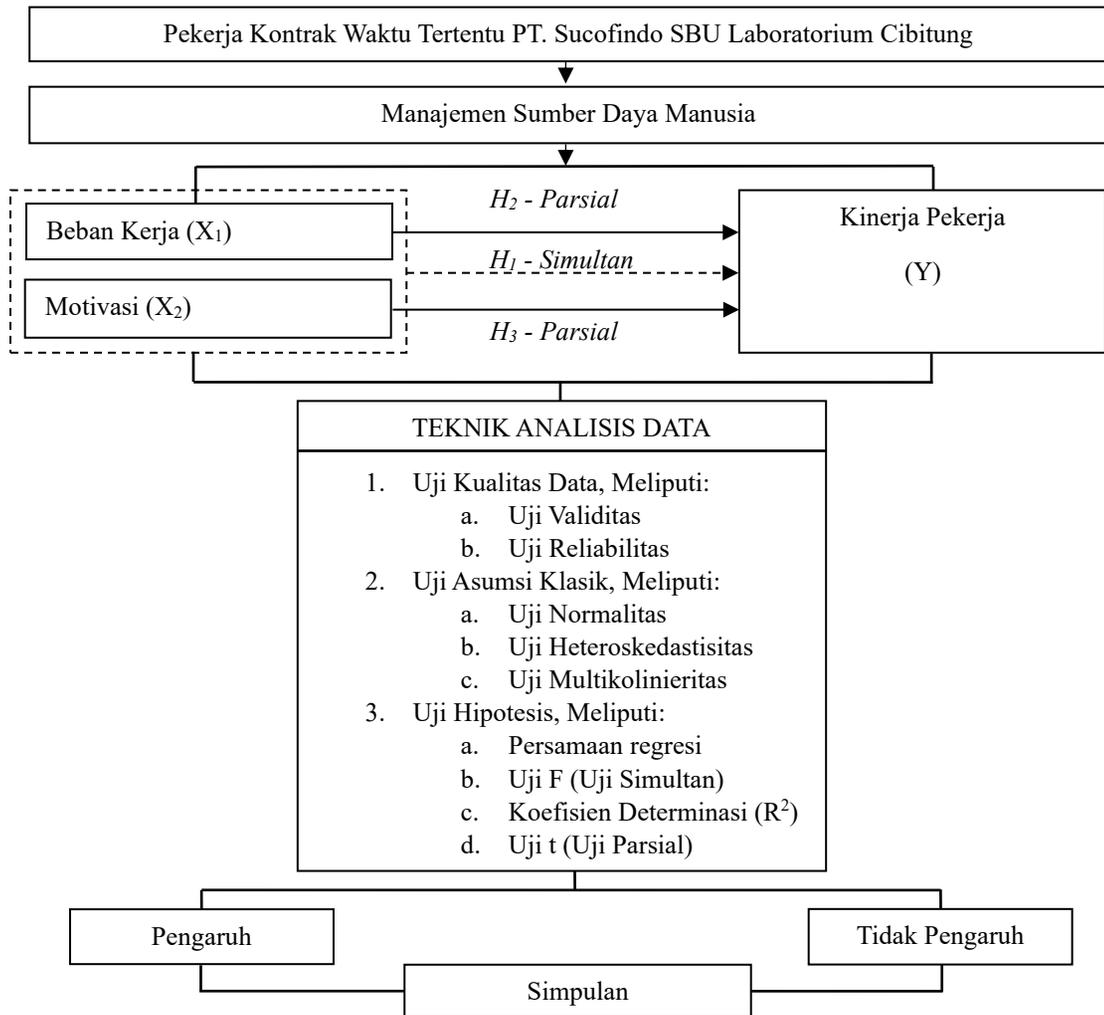
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Simanjuntak <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera	Beban kerja Stres kerja Lingkungan kerja Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 86,50 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kurniawan & Rizki (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan	Stres kerja Beban kerja Motivasi kerja Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 59,30 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel stres kerja dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Triatmaja <i>et al.</i> (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado	Beban kerja Stres kerja Motivasi kerja Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 59,70 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel beban kerja dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Ilmi <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo	Beban kerja Stres kerja Motivasi kerja Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 43,30 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Hakman <i>et al.</i> (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari	Beban kerja Stres kerja Motivasi kerja Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 19,80 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja perawat 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

Sumber: Peneliti (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan beban kerja dan tingkat motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan beban kerja dan tingkat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak waktu tertentu di PT. Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung.