BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing.

Sehubungan dengan persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga eksistensi usahanya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Untuk bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka perusahaan harus menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian motivasi. Hal tersebut di dukung oleh penjelasan dari (Sedarmayanti,2007:233) menyatakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis. Motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa motivasi seseorang belum tentu bersedia

untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal,

melainkan masih diperlukan adanya dorongan agar seorang pegawai pada suatu perusahaan mau menggunakan seluruh potensinya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja termasuk suatu hal yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengurangi kinerja para karyawan dan akan memberikan dampak negatif, karena karyawan yang bekerja tidak akan efektif. Perusahaan harus menentukan beban kerja sesuai kemampuan dan tidak dengan waktu yang singkat agar para karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan ikhlas dan menciptakan kinerja yang baik dari diri mereka untuk perusahaan. Kedua nya antara motivasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dan berani mengambil resiko. Karyawan yang memberikan prestasi tinggi kepada pihak perusahaan akan membuat perusahaan lebih berkembang setiap tahunnya. Sangat penting dalam suatu usaha dalam memberikan motivasi pada karyawan disaat beban kerja yang banyak, agar dapat menjamin kelancaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpegaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaanya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan di Kota Medan yang sedang berkembang saat ini dalam berupaya meningkatkan kinerja karyawannya adalah PT. Arma Anugerah Abadi. PT. Arma Anugerah Abadi Provinsi Sumatera Utara yang berada di Jalan Panglima Denai No.14 Medan Amplas perusahaan yang bergerak di bidang usaha

kuliner, toko roti yang cukup terkenal pada saat ini yang sering disebut dengan Aroma, yang menghasilkan olahan-olahan berkualias dan bermutu tinggi. Berhasil membuat perkembangan yang luar biasa sehingga memiliki banyak cabang tidak hanya di Sumatera Utara melainkan Aceh dan Riau. Yang tentunya diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya kepada para customer/penikmatnya agar para customer merasa senang, nyaman, dan mendapatkan pelayanan terbaik. Maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang. Hal ini yang melatar belakangi dan mendorong penulis mengangkat permasalahan ini melalui judul, **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi Medan".**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya karyawan yang tidak mengikuti peraturan sesuai yang telah ditetapkan
2. Kurangnya rasa kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima
3. Masih kurangnya skil atau kemampuan karyawan dalam menjalani pekerjaan

1.3. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan dalam penelitian agar memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Medan mengenai motivasi kerja dan beban kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi
3. Apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi.

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara rill khususnya menyangkut motivasi, beban kerja karyawan.

   b. Bagi pembaca, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan, untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi akademis, penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan-bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor instrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Rivai (2015). Menurut (Siagian, 2013) motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai pendorong seseorang agar melakukan sesuatu dan membangkitkan kemauan kerja sebagai tugas dan tanggung jawabnya hingga mencapai tujuan yang

mereka inginkan. Apabila seseorang termotivasi, maka mereka akan senantiasa melakukan semua hal dengan senang hati, dan selalu berfikiran positif.

2.1.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2007: 131) ada lima variabel yang berpengaruh pada produktivitas, yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan, papan. Bagi karyawan yang dimaksud adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah, dan fasilitas lainnya seperti rumah dinas, kendaraan, dan lain-lain. Hal-hal tersebut menjadi motif dasar bagi seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktifitas yang tinggi untuk perusahaan.

2) Kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari sesuatu yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencerminkan kebutuhan akan afiliasi dan memiliki teman. Acara-acara sosial perusahaan (seperti pesta liburan, tim-tim olahraga, menjadi sponsor kegiatan-kegiatan sosial masyarakat) menyediakan peluang-peluang sosialisasi.

4) Kebutuhan dihargai. Kebutuhan ini meliputi pemerolehan pengakuan dan status, yaitu dengan memberikan penghargaan seperti tropi dan sertifikat.

5) Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mencapai potensi total yang bisa dipenuhi melalui pengembangan kecakapan, seperti pertemuan sharing ilmu antar karyawan, atau eminar di luar perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara(2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

   Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaanya

2. Prestasi Kerja

   Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk Maju

   Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan atas Kinerja

   Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5. Pekerjaan yang menantang

   Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013:146) antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan.

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimilik, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi, beban kerja fisik maupun mental.

Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 21) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Beban kerja adalah sesatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Widyastuti, 2015). Menurut (Kurniawan, Prasilowati & Suyanto, 2019:287) Beban kerja merupakan konsep yang berbeda dengan target kerja atau job desk. Target kerja biasanya sangat eksplisit, sedangkan beban kerja seringkali hanya ditandai dengan "menjadi sangat sibuk" tanpa ada informasi spesifik ke tujuan tertentu.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51), menjelaskan bahwa secara garis besar, beban Kerja di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal dimana faktor eksternal berupa :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
a. Tugas (Task), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggug jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

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

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51), Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bias juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi

karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa indikator beban kerja meliputi antara lain :

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

3) Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

4) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006) :

1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan 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) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara, 2002:68) 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.

5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017:43), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:

1. Kemampuan individual untuk melakukan perkerjaan tersebut.

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah
jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan

sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Surya Wirjang (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) area Manado	Baik secara simultan maupun parsial. Motivasi kerja dan Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (persero) area Manado
2	Ahmad Ahid Mudayana (2010)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	AdityaWarman (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia(persero) Tbk Cabang Krekot	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot
4	Tina (2020)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam	Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Beton

			di Kota Batam

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi,2013).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), dan beban kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Sukanto dan Handoko, 2001). Dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber pengerak bagi para karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Hernowo dan Wajdi (2008) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Curral dan Marques (2009) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

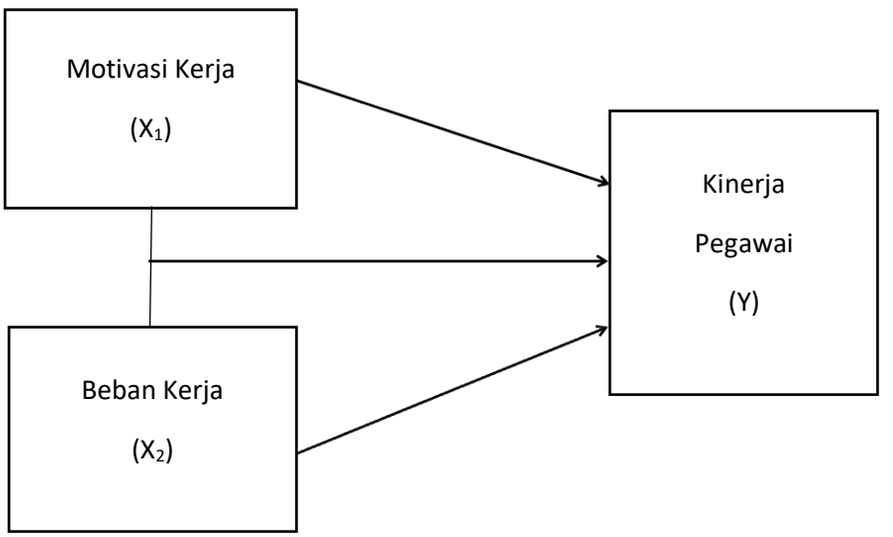
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja pada dasarnya yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan karyawan mengalami reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan

mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari menurut Affandi (2018) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan. menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, sehingga karyawan akan meningkat kinerjanya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan karyawan tersebut. Motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat, Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2017) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan". Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai diatas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi

H_2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi

H_3 : Motivasi Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi.