

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting kaitannya didalam suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan sukses tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh, bila sumber daya yang masuk kedalam organisasi tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya organisasi. Organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2016). Dengan demikian, kinerja

merupakan hal yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri.

PT Dian Group Denpasar yang adalah salah satu agen pulsa yang ada di Denpasar. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Kepala PT Dian Group diperoleh informasi bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan tidak bekerja secara maksimal, padahal sebagai karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kerja terbaik. Hal ini dapat dilihat dari penjualan selama tahun 2020 yang mengalami fluktuasi dan belum mencapai target yang ditentukan Kondisi ini menunjukkan kinerja karyawan yang belum stabil dan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan yang dilihat dari indikator kuantitas kerja. Berikut data penjualan PT Dian Group Denpasar selama tahun 2020.

Tabel 1.1
Penjualan PT Dian Group Denpasar Tahun 2020

No.		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
1	Januari	350.000.000	348.000.000	99,43
2	Februari	350.000.000	356.000.000	101,71
3	Maret	350.000.000	341.000.000	97,43
4	April	350.000.000	338.000.000	96,57
5	Mei	350.000.000	323.000.000	92,29
6	Juni	350.000.000	362.000.000	103,43
7	Juli	350.000.000	339.000.000	96,86
8	Agustus	350.000.000	349.000.000	99,71
9	September	350.000.000	343.000.000	98,00
10	Oktober	350.000.000	323.000.000	92,29
11	November	350.000.000	337.000.000	96,29
12	Desember	350.000.000	342.000.000	97,71
Jumlah		4.200.000.000	4.101.000.000	97,64
		350.000.000	341.750.000	97,64

Sumber: PT Dian Group Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penjualan pada PT Dian Group Denpasar selama tahun 2020 mengalami fluktuasi

dengan jumlah penjualan mencapai Rp 4.101.000.000 dari target Rp 4.200.000.000 dan rata-rata Rp 341.750.000 dengan pencapaian 97,64%. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juni sebesar Rp 362.000.000 dengan pencapaian 103,43% dan penjualan terendah terjadi pada Oktober sebesar Rp 323.000.000 dengan pencapaian 92,29%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Ummah, 2017). Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif yang memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Dian Group Denpasar, fenomena menyangkut masalah motivasi diketahui pada indikator kebutuhan fisiologis. Karyawan kontrak dengan masa kerja yang sudah cukup lama beranggapan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan, jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Total keseluruhan gaji yang diterima karyawan kontrak adalah sebesar Rp 2.350.000,- di mana nilai tersebut sudah termasuk dengan gaji pokok, uang makan, uang transportasi dan insentif. Adapun total gaji yang diterima karyawan kontrak berada dibawah UMR Kota Denpasar sebesar Rp 2.700.000,- dan tidak cukup untuk biaya hidup mereka sehingga karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya dan membuat karyawan menjadi semakin enggan untuk

mengembangkan dirinya serta enggan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan kontrak juga beranggapan bahwa susahnyanya untuk menjadi karyawan tetap apabila target masing-masing karyawan belum tercapai, sehingga hal ini yang membuat karyawan kontrak yang telah bekerja cukup lama tidak mendapatkan gaji berdasarkan harapan mereka.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu oleh Ummah (2017), Putri (2018) dan Aisyah dkk (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan motivasi akan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Julianry, dkk (2017) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan motivasi tidak akan membuat perubahan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Dian Group Denpasar, fenomena menyangkut masalah beban kerja diketahui pada indikator target yang harus dicapai. Tingginya target yang ditetapkan oleh perusahaan sedangkan *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan

membuat mereka terbebani, sehingga karyawan merasakan beratnya pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga seringkali diminta untuk bekerja ekstra di luar jam kerja yang seharusnya hingga larut malam, namun tidak ada pemberian upah tambahan atas jam kerja ekstra tersebut. Dengan adanya target kerja yang harus dicapai membuat karyawan merasa terbebani akan pekerjaan yang diluar jam kerja mereka, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dan karyawan menjadi acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu oleh Paramitadewi (2017), Lukito dan Alriani (2018) dan Rolos dkk (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan beban kerja akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan beban kerja tidak akan memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dian Group Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dian Group Denpasar?

- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dian Group Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dian Group Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Dian Group Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut

- 1) Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk pengembangan ilmu dan penambahan informasi di bidang ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Dian Group Denpasar di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* ini menjelaskan bahwa suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. *Goal-Setting Theory* juga menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunerburg, 2011).

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / *non kerja* (Riani, 2013:61).

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*,

jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Srimulyani, 2013:3). Sedangkan Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan, adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselsesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisiensi.

2) Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2017:65):

- a) Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- b) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c) Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, *et all*, 2014:104), antara lain:

- a) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul).
- b) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan.
- c) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

4) Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2016:78) adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b) Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c) Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d) Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama

antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu (Sutrisno, 2014:109). Menurut Robbins (2018:202) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2017:94) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

2) Karakteristik Motivasi

Mangkunegara (2017:101) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.

- b) Berani mengambil dan memikul resiko.
- c) Memiliki tujuan realistik.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sayuti (2013:56), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a) Faktor internal terdiri dari:

(1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

(2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika

tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer.

(3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

(4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

(5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi.

(6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

b) Faktor eksternal terdiri dari:

(1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

(2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik

4) Indikator Motivasi

Menurut Maslow (Handoko, 2017:162), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya

b) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk

persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

d) **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) **Kebutuhan Aktualisasi diri**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Beban Kerja

1) **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut

pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2014).

Menurut Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2014). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan beban kerja merupakan semua tanggungjawab dan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam melakukan fungsinya dalam suatu organisasi.

2) Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

a) Faktor tuntutan tugas.

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b) Usaha atau tenaga.

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

3) Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini dimensi beban kerja dan indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2017:22), yang meliputi antara lain:

a) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian

yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau dasar).

d) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh motivasi dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh sebelumnya antara lain:

- 1) Julianry, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil dari penelitian ini menyatakan pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Ummah (2017) melakukan penelitian dengan judul Analisis Hubungan Pengalaman Kerja Motivasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas data, serta uji koefisien korelasi spearman rank. Hasil penelitian ini menyatakan pengalaman kerja berhubungan negatif

dan tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, dan latar belakang Pendidikan berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan

- 3) Tjiabrata (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Paramitadewi (2017) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Lukito dan Alriani (2018) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- 6) Putri (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)
- 7) Rolos dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- 8) Rahman (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 9) Aisyah dkk (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 10) Nabawi (2019) melakukan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.