

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menuru Gani, dkk (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya untuk pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian didalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis, sesuai dengan apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Hasibuan (2020) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara (2017).

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pendaya gunaan sumber daya manusia didalam organisasi, dilakukan yang melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sumber daya manusia juga merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia merupakan unsur terpenting yang mutlak, untuk dianalisis maupun dikembangkan dengan cara yaitu, waktu, tenaga, dan kemampuannya yang benar-benar dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan individu.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan, Hafidzi dkk (2019). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447). Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja Petugas

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan dalam RIF Putri (2018) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri petugas Misalnya:

- 1) Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
- 2) Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 3) Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 4) Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
- 5) Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
- 6) Motivasi karyawan, kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung petugas dalam bekerja yang berasal dari lingkungan Misalnya:

- 1) Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
- 2) Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diorganisasi.
- 3) Lingkungan kerja, suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
- 4) Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.

- 5) Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- 6) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2017:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesediaan
Kesediaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh karyawan yang menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja.
Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran.
Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan.
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas.
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama.

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan.

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian.

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa.

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan.

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab.

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, perkerjaanya, dan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Menurut Rivai (2015, p 607), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hafidzi dkk (2019), motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja, Menurut Sedarmayanti (2017).

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Bahwa motivasi kerja petugas dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik Menurut Herzberg, faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivasional berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2016:160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah:

- a. Achievement (Keberhasilan)

keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki

prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

b. Recognition (Pengakuan atau Penghargaan)

sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali ataupun surat penghargaan
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

c. Work Itself (Pekerjaan itu sendiri) pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

d. Responsibility (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

e. Advancement (pengembangan)

pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi

rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi jabatan.

2. Motivasi Ekstrinsik Hygiene factors atau bisa disebut dengan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2016: 160), yang tergolong faktor hygiene adalah:

a. Salary (gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Interpersonal relation (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a) Technical skill (kecakapan terknis).

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b) Human skill (kecakapan konsektual).

Kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c) Conseptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai

tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan

c. Working Condition (Kondisi Kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

d. Company Policy (Kebijakan Perusahaan)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

e. Quality Supervisor (Kualitas Pengawasan)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

A. Intrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif -motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman: 2017). Menurut Herzberg (Luthans, 2016: 160) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Vol. 1 No. 2 Desember 2018 ISSN: 1979-5408 22 Motivasi instrinsik adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan: 2016). Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi instrinsik yaitu suatu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Indikator motivasi instrinsik menurut Edirisooriya dalam Syahril (2016), yaitu:

a. Pengakuan,

Merupakan sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil/ fair.

b. Tanggung jawab,

Tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan merupakan sesuatu yang diinginkan karyawan.

c. Kesempatan belajar,

Dengan adanya kesempatan belajar akan menambah pengetahuan skill dari individu tersebut.

B. Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang yang dikenal dengan teori hygiene. Menurut Herzberg (Luthans, 2016: 160). Dari pengetahuan motivasi ekstrinsik di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu sumber atau suatu pendorong dari luar diri

yang turut menentukan kehidupan kedepan. (Yusuf, 2021) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik suatu dorongan yang tumbuh dari luar pegawai yang membantu menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang sehingga individu dapat memicu semangatnya dalam bekerja karena adanya jenjang karier yang terbuka, keselamatan kerja yang dirasakan pegawai baik dan harapan terhadap kompensasinya terpenuhi. Dari pengetahuan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik yaitu suatu sumber atau suatu pendorong dari luar diri individu yang menentukan kehidupan kedepan.

Indikator motivasi ekstrinsik menurut Edirisooriya dalam Syahril (2016), yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima petugas sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang petugas yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau diluar gaji/upah yang diberikan organisasi.

c. Tunjangan

Tunjangan karyawan seperti pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

d. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan

pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Kusuma dkk (2020:165) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya, Menurut Aslian (2019). Mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu, Assa dkk (2019). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan, Hafizi (2020). Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

2.4.2 Faktor – Faktor Beban Kerja

Menurut Hafizi (2020), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu

a. Time pressure (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan

kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. Role ambiguity dan role conflict

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menentang.

d. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam kinerjanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

e. Information overload

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses

pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

f. Temperature extremes atau heat overload

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya

g. Repetitive acti

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

h. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indicator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Kusuma dkk (2020:165), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. 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.
2. Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengecekan penumpang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
 3. Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan penumpang.
 4. Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

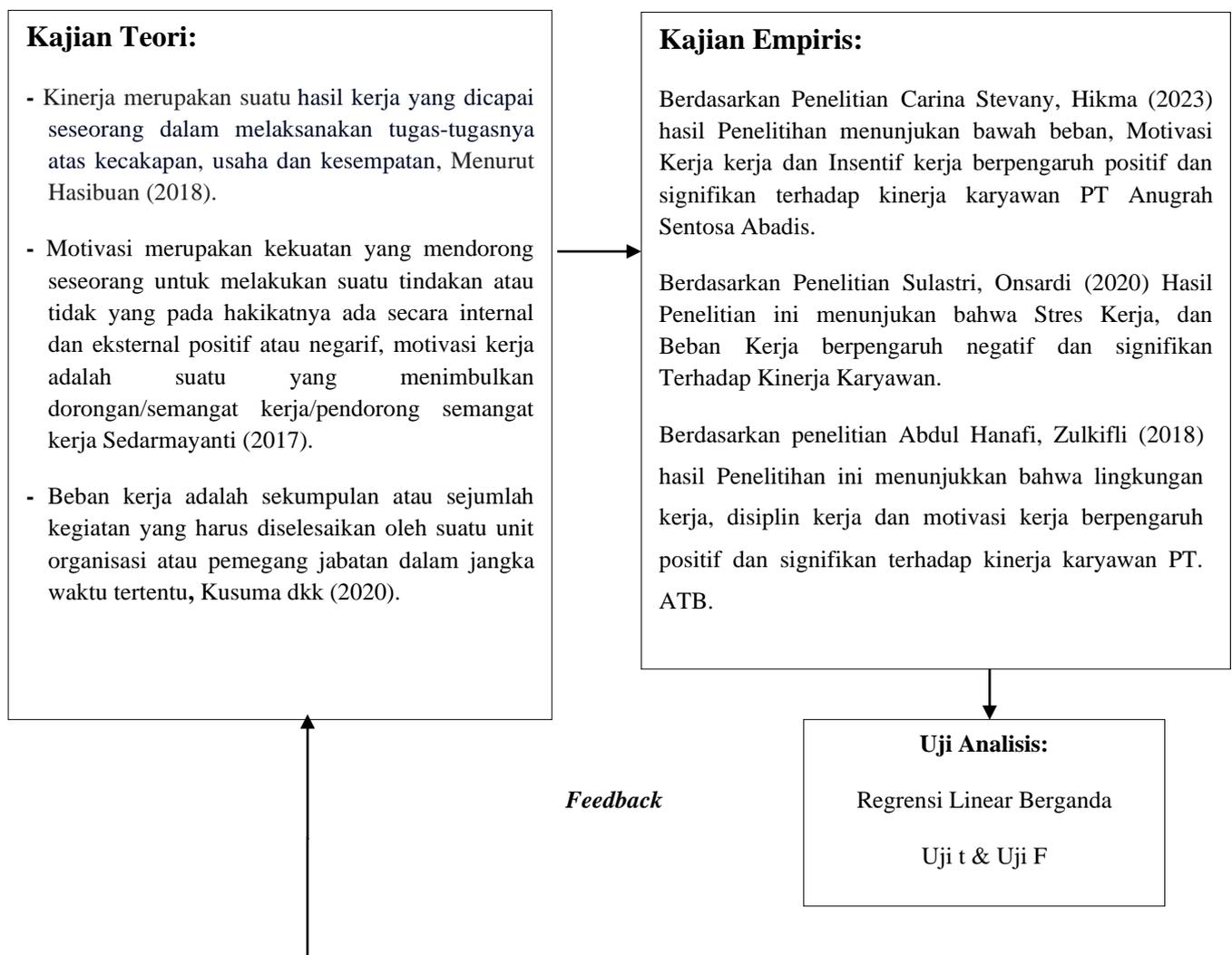
No	Peneliti	Judul dan Tahun Peneliti	Hasil Peneliti	Perbedaan Peneliti	Kontribusi peneliti
1	Carina Stevany, Hikma	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Sentosa Abadis (2023)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja, Motivasi Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Sentosa Abadis.	Perbedaan penelitiannya pada independen Insentif (X3) dan pada objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan
2	Sulastri, Onsardi	Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2020)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh negatif yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitiannya pada Independen Stres Kerja (X1) dan pada objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang sedang berjalan
3	Abdul Hanafi, Zulkifli	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja	Perbedaan Penelitiannya Pada Lingkunga Kerja (X1) dan	Sebagai refrensi penelitian yang

		Terhadap Kinerja Karyawan PT. ATB. (2018)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ATB.	Disiplin Kerja (X2) dan pada objek penelitian	sedang berjalan
4	Yuan Badrianto, Muhammad Ekhsan	<i>The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i> (2019)	<i>The results of this study indicate that Work Environment And Motivatin have a significant effect on employee performance. of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i>	<i>The difference in research on Work Environment independent variables (X1) and research object</i>	<i>As a reference for ongoing research</i>
5	Silalahi dkk	<i>The Influences Of Organizational Culture Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan</i> (2020)	<i>The results showed That organizational culture, job satisfaction and motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan</i>	<i>The difference in this study is in the independent variabel (X1) Organizational Culture and Job Satisfaction (X2) benefits as well as in the research object</i>	<i>As a reference for ongoing research</i>

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasa dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikir



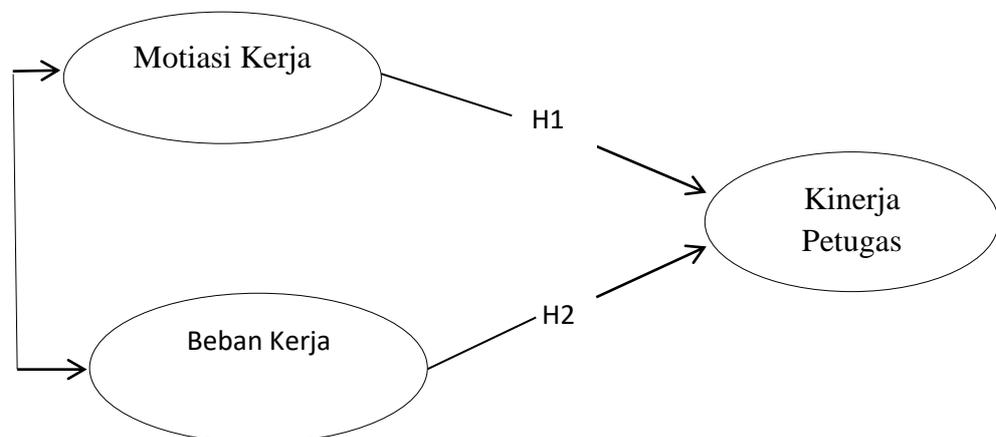
Hipotesis:

1. Diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung.
2. Diduga ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung.
3. Diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung.

2.6 Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka peneliti yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

**2.7 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu persyaratan mengenai konsep-konsep yang dapat di nilai benar atau salah untuk diajukan secara empiris Sugiyono (2017). Jadi hipotesis adalah suatu rumusan yang dapat menyatakan adanya hubungan

yang tertentu dapat diganti dengan hipotesis yang lebih tepat ataupun lebih benar berdasarkan pengujian. Motivasi kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja petugas. Maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas

Motivasi kerja adalah stimulus ataupun rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut Hafidzi dkk (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja /pendorong semangat kerja.

Hasil Penelitian ini yang dilakukan Carina Stevany, Hikma (2023) Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

2.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas

Beban kerja yang berat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit

kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Menurut Kusuma dkk (2020) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil Penelitian ini dilakukan oleh Sulastri, Onsardi (2020). Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja petugas, artinya, jika beban kerja naik maka kinerja petugas menurun. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut.

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security (AVSEC) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas

Motivasi kerja adalah stimulus ataupun rangsangan bagi setiap Karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Kusuma dkk (2020) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang berat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Berdasarkan Penelitian ini dilakukan oleh Carina Stevany, Hikma (2023), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas dan penelitian yang dilakukan Sulastri, Onsardi (2020) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja petugas. Artinya jika motivasi meningkat dan beban kerja menurun maka kinerja petugas meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut.

H3 : Motivasi Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Petugas *Aviation (AVSEC) Security* PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Radin Intan II Lampung