

## **Bab II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Beban Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Beban Kerja**

. Beban Kerja Menurut Hafiz (2020), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu tugas/unit organisasi dan merupakan produk dari jumlah pekerjaan dan standar waktu. Ketika keterampilan karyawan lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, kebosanan muncul. Namun sebaliknya, ketika keterampilan karyawan lebih rendah dari persyaratan pekerjaan, kelelahan lebih sering terjadi. Beban kerja Bahri et al. (2019) adalah perbedaan antara keterampilan atau kemampuan karyawan dan persyaratan pekerjaan. Anda harus menghadapi itu. Karena pekerjaan manusia adalah pekerjaan mental dan fisik, setiap orang memiliki tingkat stres yang berbeda. Tingkat stres yang terlalu tinggi memungkinkan terjadinya pengeluaran energi yang berlebihan dan kelebihan beban, sedangkan tingkat stres yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan kebosanan atau understress.

Oleh karena itu, seseorang harus mengincar intensitas beban yang optimal, yang terletak di antara dua ekstrem dan tentu saja berbeda dari satu individu ke individu lainnya. Beban kerja yang berat dapat meningkatkan produktivitas pekerja, namun beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja pekerja. Hal ini disebabkan ketidakmampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena ketrampilan dan kemampuan pekerja tidak sesuai dengan kebutuhan yang harus dikerjakan. Dari berbagai definisi beban kerja di atas, peneliti memberikan pengertian bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan mempertimbangkan keterampilan karyawan dan persyaratan pekerjaan yang harus dilakukan, dan ada keterbatasan waktu untuk ini. . Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda, tergantung dari kondisi mental dan fisik masing-masing karyawan.

##### **2.1.2 Faktor – faktor beban kerja**

Menurut Hafizi (2019), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerjayaitu :

a. Time pressure (tekanan waktu)

Secara umum, tenggat waktu sebenarnya dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan tingkat efisiensi kerja yang tinggi dalam kasus-kasus tertentu, tetapi tekanan waktu juga dapat menjadi beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif jika menyebabkan banyak kesalahan atau jika kondisi kesehatan memburuk.

#### b. Jadwal kerja atau jam kerja

Waktu yang dihabiskan di tempat kerja membantu mengalami tuntutan pekerjaan, yang merupakan salah satu penyebab utama stres di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan kecocokan pekerjaan dan keluarga, terutama ketika suami istri sama-sama bekerja. Waktu kerja normal adalah 8 jam sehari selama seminggu. Ada tiga jenis jadwal kerja, yaitu:

Shift malam, shift panjang, jam kerja fleksibel. Dari ketiga jenis jam kerja tersebut, long shift dan night shift dapat mempengaruhi kesehatan tubuh.

#### 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 menantang.

#### d. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu produktivitas pekerja. Karyawan yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas, yang dapat mengganggu konsentrasi dan secara otomatis mempengaruhi kinerja tugas, yang dapat menambah beban kerja mereka.

#### e. Information overload

Jumlah informasi yang masuk dan diserap karyawan pada saat yang sama menunjukkan peningkatan beban kerja. Keanekaragaman teknologi dan penggunaan tempat kerja yang berbeda memerlukan penyesuaian terpisah dari karyawan. Semakin kompleks informasi yang diperoleh, semakin beragam konsekuensinya, yang dapat merusak proses pembelajaran karyawan dan juga kesehatan mereka jika ditangani dengan tidak tepat.

#### 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 lamadan tidak ada peralatan pengamanannya.

#### g. Repetitive action

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 layout 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 indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **2.1.3 Indikator Beban Kerja Beban**

Kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Kusumadkk (2020). ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

#### 1. Tujuan yang ingin dicapai:

Tampilan individual yang diberikan berdasarkan ukuran tujuan pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan Tampilan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

#### 2. Kondisi kerja:

Termasuk pendapat individu tentang kondisi kerja mereka, mis. B. pengambilan keputusan yang cepat saat menangani barang dan kejadian tak terduga, mis. B. Pekerjaan tambahan di luar waktu yang dijadwalkan.

#### 3. Penggunaan waktu:

Waktu kerja digunakan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi (circle time atau standard atau base time).

#### 4. Standar tenaga kerja:

Kesan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, misalnya perasaan yang diperoleh dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk. (2019) menemukan bahwa motivasi adalah daya dorong seseorang yang menimbulkan semangat dalam pekerjaannya sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan jujur dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal terpenting yang membuat seseorang bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 154), motivasi adalah suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan yang bersifat internal dan eksternal internal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat/semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi adalah kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan dan sepertinya jarang sia-sia. Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran peserta sangat penting. Untuk membuat orang menyesuaikan diri dengan keinginan organisasi, maka perlu dipahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, karena motivasi itulah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, dengan kata lain Perilaku adalah cerminan yang paling sederhana. motivasi

Menurut Wilson Bangun (2012, p. 312), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menggerakkan mereka untuk bertindak. Seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Uhing (2019), itu adalah keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan yang selaras atau fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Diterjemahkan oleh Suwanto (2020), motivasi kerja McClelland adalah “sekumpulan kekuatan di dalam dan di luar diri seseorang yang memotivasi seseorang untuk memulai perilaku kerja dalam bentuk, arah, intensitas dan periode tertentu. Pendapat para ahli dapat mengartikan motivasi ini adalah, dari Tentu saja berbagai upaya manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, akan tetapi tidak mudah untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut tanpa usaha yang maksimal. perilaku.

### **2.2.2 Pendekatan Motivasi Kerja**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314), pendekatan motivasi antara lain:

1. Pendekatan tradisional. Dalam pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem

penghargaan, semakin banyak diproduksi, semakin tinggi imbalannya. Manajer dapat menggunakan insentif untuk memotivasi bawahan mereka. Semakin banyak diproduksi, semakin tinggi pendapatan. Dalam banyak situasi, pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan hubungan manusia menunjukkan bahwa kebosanan dari tugas yang berulang merupakan faktor yang melemahkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu membangun dan mempertahankan motivasi. Singkatnya, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Pendekatan Personal Pendekatan ini merupakan pendekatan penanganan karyawan yang lebih maju. Para ahli mengatakan bahwa pendekatan dan hubungan tradisional terlalu menyederhanakan motivasi dengan berfokus hanya pada satu faktor seperti uang dan hubungan.

4. Pendekatan modern diatur oleh tiga jenis motivasi, yaitu teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Dalam teori konten, ini menekankan teori kebutuhan manusia dan menjelaskan berbagai kebutuhan orang yang memengaruhi tindakan mereka dalam organisasi.

### **2.2.3 Prinsip Motivasi**

Menurut Sedarmayandi (2017, p162), prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
  - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
  - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
  - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan prilaku yang tidakdikehendaki.
4. Prilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, p162), langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antarlaiian:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatansasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “peformance” yang reliabel dan beriumpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilh teladan.

#### **2.2.4 Jenis Memotivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017, p154), Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorng nonmaterial : yang tidaak dapat dilihat dengan uang seperti:
  - a. Penempatan yang tepat
  - b. Latihan sistematis
  - c. Promosi objek
  - d. Pekerjaan terjamin
  - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
  - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
  - g. Pemberian informasi perusahaan
  - h. Fasilitas rekreasi
  - i. Penjagaan kesehatan
  - j. Perumahan dll.

#### **2.2.5 Indikator Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019), 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat ditempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan,perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti :takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkankepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuibersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status,kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi daripimpinan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Hafidzi dkk (2019) menemukan bahwa aktivitas karyawan adalah upaya yang dilakukan orang untuk bekerja dengan sejumlah energi tertentu. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p. 447), Kinerja adalah pandangan kesehatan organisasi secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau aktivitas yang dipengaruhi oleh kinerja operasional organisasi dalam penggunaan sumber daya.

Menurut Bahri et al (2019), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Suwanto (2020), “Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi serikat pekerja.” Dari istilah-istilah tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan adalah hasil dari suatu masa kerja tertentu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, berdasarkan standar kerja yang diberikan.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kinerja Veithzal Rivai dkk (2015, p.408),mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk

membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi : (1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini (2) Pemberian imbalan yang serasi (3) Mendorong pertanggung jawab dari perusahaan (4) Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain (5) Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan (6) Meningkatkan motivasi kerja (7) Meningkatkan etos kerja (8) Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan (9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan (10) Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas (11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM (12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai (13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji (14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan (15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja (16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif (17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM (18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik (19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan (20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

### **2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja**

Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

### **2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personil adalah kinerjanya baik. Kesadaran para pimpinan dan bagian personil sejak awal harus memahami akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personil dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana : sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi : beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja : harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak memadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.

7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

### 2.3.5 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sutrisno dalam Hafidzi Dkk (2019), Indikatornya adalah :

1. Tingkat kerapian pekerjaan: Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan: Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.
3. Kualitas pekerjaan: Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.
4. Kuantitas pekerjaan: Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.
5. Pengetahuan kerja: Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

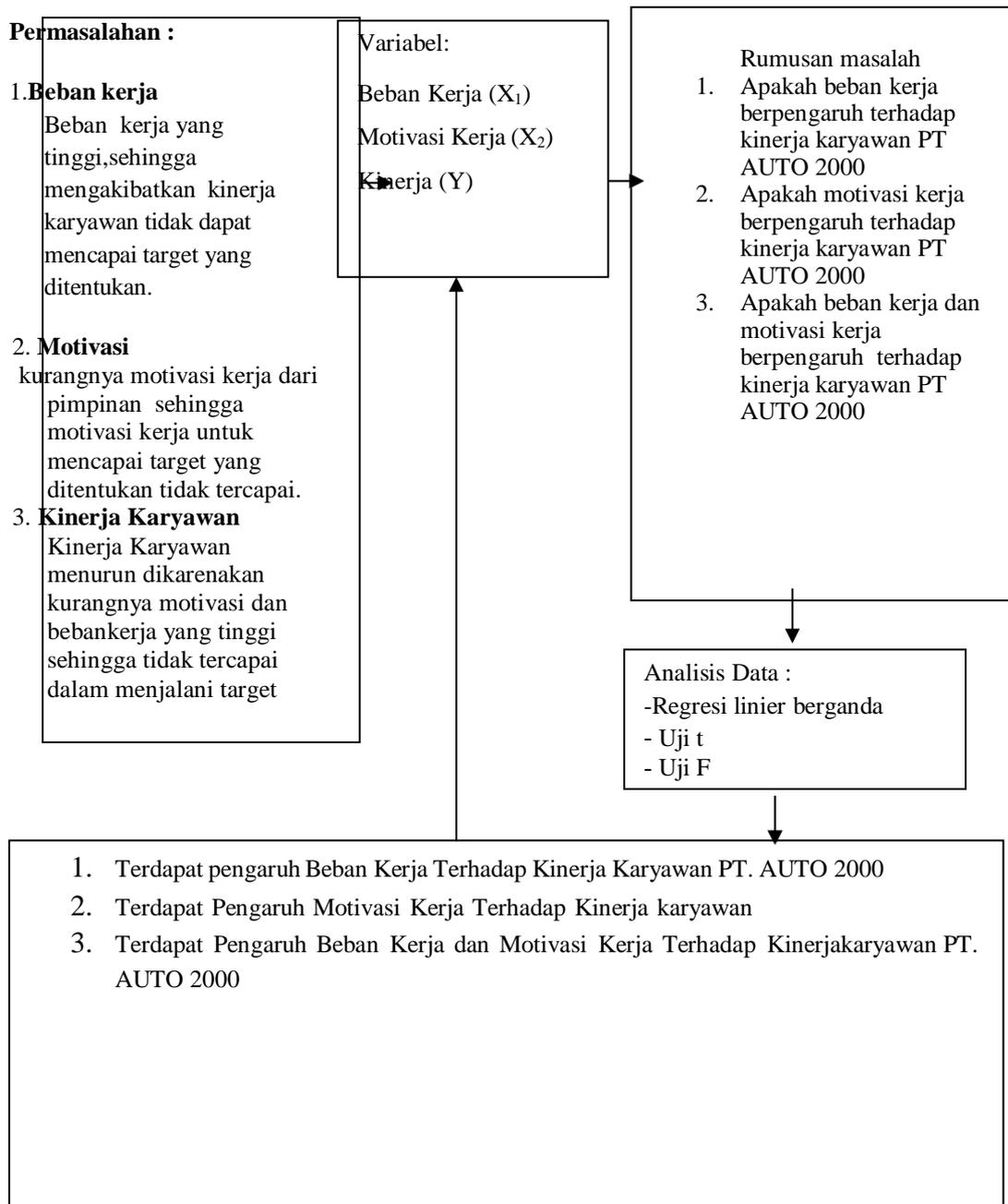
**Tabel 2.1**

No	Judul	Peneliti/ tahun	Hasil
1	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT AIRMAS perkasa	Assa dkk (2019)	Terdapat pengaruh bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	The effect of work environment and motivation on employye performance of PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang	Ekhsan dkk (2019)	The result of this study indicate that work environment and motivation have a significant effect on employee performance of PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang
3	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja	Bahri dkk (2019)	Terdapat adanya

	terhadap kinerja pegawai lembaha pemasyarakatan kelas II/B Bangkinang Kota		hubungan yang positif dan signifikan antara variable beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lembaha pemasyarakatan II/B Bangkinang Kota
4	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT DEW Indonesia	Oktavianti (2020)	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT DEW Indonesia.
5	The influence of organization culture, job satisfaction and motivation on employee performance at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan	Silalahi dkk (2020)	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

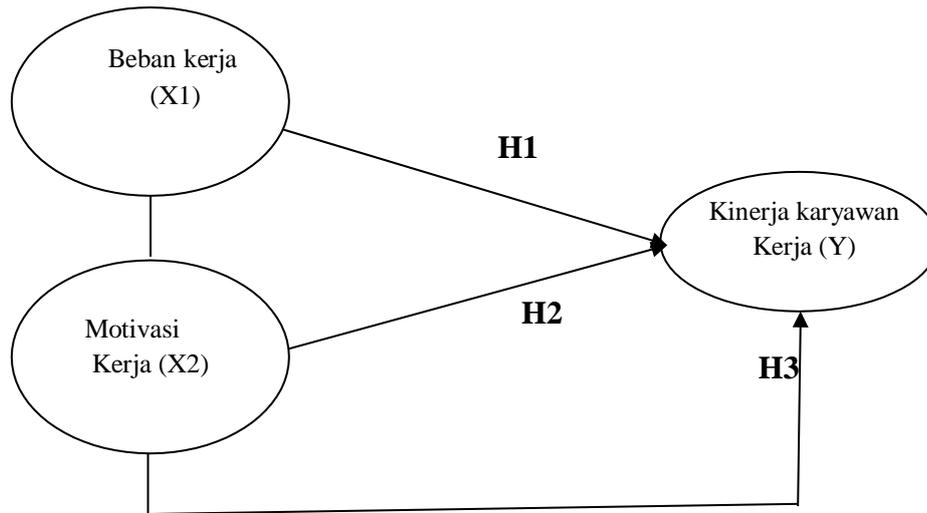
## 2.5 Kerangka Penelitian

### 2.5.1 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 2.5.2 Kerangka Konsep Penelitian



**Gambar 2.2 Kerangka konsep Penelitian**

## 2.6 Hipotesis

Penelitian Sujarweni (2018, p.65), Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### 2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan

Beban Kerja Menurut Hafiz (2020), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu tugas/unit organisasi dan merupakan produk dari jumlah pekerjaan dan standar waktu. Ketika keterampilan karyawan lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, kebosanan muncul. Di sisi lain, ketika keterampilan karyawan kurang dari persyaratan pekerjaan, kelelahan lebih banyak terjadi. Bahri et al (2019) Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau kapasitas karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Karena pekerjaan manusia adalah pekerjaan mental dan fisik, setiap orang memiliki tingkat stres yang berbeda. Oleh karena itu perlu di uji apakah beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### **H1 : Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

### 2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, diperlukan motivasi yang baik, seperti: Misalnya

memberikan bonus dan insentif, serta menjalin hubungan yang baik dengan budaya perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja menuju cita-citanya. Motivasi adalah hubungan positif di tempat kerja. Hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja ditunjukkan, yang dibuktikan dengan benar oleh hasil penelitian. Hafidzi dkk. (2019) menemukan bahwa motivasi adalah daya dorong seseorang yang menimbulkan semangat dalam pekerjaannya sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan jujur dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal terpenting yang membuat seseorang bekerja. Menurut McClelland, diterjemahkan oleh Suwanto (2020), motivasi kerja adalah “sekumpulan kekuatan, yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang, yang memotivasi seseorang untuk memulai perilaku kerja menurut bentuk, arah, intensitas dan durasi tertentu. Oleh karena itu perlu di uji apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

## **H2 : Motivasi Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan**

### **2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan.**

Hubungan antara beban kerja dengan motivasi berprestasi telah banyak dipelajari oleh peneliti sebelumnya, dengan kepemimpinan yang sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dan motivasi berpengaruh sangat positif terhadap kerja karyawan dan motivasi memberikan momentum. meningkatkan hasil kerja secara lebih efektif. Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020), motivasi kerja adalah “sekumpulan kekuatan, yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang, yang memotivasi seseorang untuk memulai perilaku kerja menurut bentuk, arah, intensitas dan kerangka waktu tertentu”. Hafidzi et al (2019) menemukan bahwa motivasi merupakan daya dorong yang menimbulkan semangat kerja mereka sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan jujur dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu perlu di uji apakah beban kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

## **H3 : Beban Kerja dan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan**