

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teory

Grand teory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori harapan (*expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom, mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Teori harapan ini didasarkan atas:

1. Harapan (*Expectancy*): Upaya yang dilakukan agar seorang karyawan dapat mencapai target yang diharapkan.
2. Pertautan (*Instrumentality*): Perilaku yang dapat menghasilkan reward.
3. Nilai (*Valence*): Nilai dari reward yang diberikan bagi karyawan.

Teori harapan adalah suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersiapkan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan dan hasil yang diinginkan.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2023) merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.

Menurut (Putri et al., 2024) Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan menggunakan kemampuan dan kapabilitas mereka dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Vanchapo, 2020) menyatakan Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Kesimpulannya Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan total waktu standar yang diperlukan. Beban kerja dapat muncul ketika seseorang harus menyelesaikan terlalu banyak tugas dengan waktu yang tidak memadai. Secara umum, beban kerja mencakup tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu.

2.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni :

1) Faktor eksternal:

Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai "wring stressor") meliputi :

Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.

Organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang.

lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja.

2) Faktor internal:

Faktor internal adalah yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai "strain" dan tingkat beratnya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup:

1. Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
2. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja menurut (Budiasa, 2023) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan: Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.
2. 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.
3. Penggunaan Waktu: Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan.
4. Standar Pekerjaan: Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Hasibuan, 2021) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Busro, 2023) Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri.

Kesimpulan dari pengertian motivasi kerja berdasarkan berbagai pendapat di atas adalah bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik karena inspirasi, semangat, maupun rangsangan eksternal. Motivasi ini mendorong individu untuk bekerja dengan ikhlas, penuh kesungguhan, dan antusias sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif, berkualitas, dan memuaskan. Hal ini melibatkan pemberian daya penggerak baik kepada diri sendiri maupun orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (Afandi, 2018:87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kebutuhan Hidup, Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
2. Kebutuhan Masa Depan, Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan Harga Diri, Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja, Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja

yang sangat memuaskan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut (Afandi, 2018:29) sebagai berikut:

1. Balas jasa: Balas jasa berupa gaji, bonus, insentif, atau bentuk penghargaan materi lainnya sangat memengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa balas jasa mereka seimbang dengan usaha dan kontribusi yang diberikan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras.
2. Kondisi Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung (misalnya penerangan, kebersihan, ventilasi udara) dapat meningkatkan semangat kerja. Kondisi kerja yang buruk, seperti tempat kerja yang berbahaya atau tidak higienis, dapat menurunkan motivasi.
3. Fasilitas Kerja: Tersedianya fasilitas yang memadai, seperti alat kerja, ruang istirahat, kendaraan operasional, atau teknologi pendukung, dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
4. Prestasi Kerja: Kesempatan untuk mencapai prestasi atau target tertentu dalam pekerjaan memberikan kepuasan intrinsik. Ketika seseorang merasa prestasi kerjanya diakui, mereka akan lebih terdorong untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.
5. Pengakuan dari atasan: Penghargaan verbal atau non-verbal, seperti pujian, penghargaan, atau promosi dari atasan, meningkatkan rasa dihargai. Hal ini memotivasi karyawan untuk terus berkontribusi dan merasa bagian penting dari organisasi.
6. Pekerjaan itu sendiri: Jika pekerjaan yang dilakukan menarik, menantang, dan sesuai dengan minat atau keahlian karyawan, maka motivasi kerja cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton atau tidak bermakna dapat mengurangi semangat kerja.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan terhadap norma dan etika yang ada.

Menurut (Zendrato et al., 2024) mengemukakan pengertian kinerja bahwa kinerja sebagai hasil- hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode tertentu.

Menurut (Zendrato et al., 2024) mengemukakan pengertian kinerja bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pelaksanaan tugas kerja yang dapat dicapai seseorang, unit dan divisi dengan menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018:87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerjaan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerjaan yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku pegawai yang kreatif dan inovatif.

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.
9. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerjaan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
10. Tingkat motivasi pekerjaan yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
11. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
12. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
13. Budaya kerja yaitu perilaku pegawai yang kreatif dan inovatif.
14. Kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (Afandi, 2018:89) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja: Mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Hasil Kerja: Menunjukkan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan, seperti keakuratan, kerapihan, atau kesesuaian dengan spesifikasi yang dibutuhkan
3. Efisiensi dalam bekerja: Berkaitan dengan pengguna sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemborosan.
4. Disiplin Kerja: Meliputi kepatuhan individu terhadap aturan, waktu kerja dan prosedur organisasi, termasuk ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap tugas.
5. Inisiatif: Mengukur kemampuan individu untuk bertindak proaktif,

mengambil keputusan, atau menawarkan solusi tanpa tanpa harus selalu diarahkan.

6. Ketelitian: Menilai kemampuan seseorang dalam menghindari kesalahan atau kekeliruan selama bekerja, serta perhatian terhadap detail.
7. Kepemimpinan: Merujuk pada kepemimpinan, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
8. Kejujuran: Menggambarkan integritas dan sikap jujur individu dalam menjalankan tugas, termasuk tidak menyalahgunakan wewenang.
9. Kreativitas: Menunjukkan kemampuan untuk berpikir inovatif, menemukan ide-ide baru, dan mengembangkan cara-cara yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan.

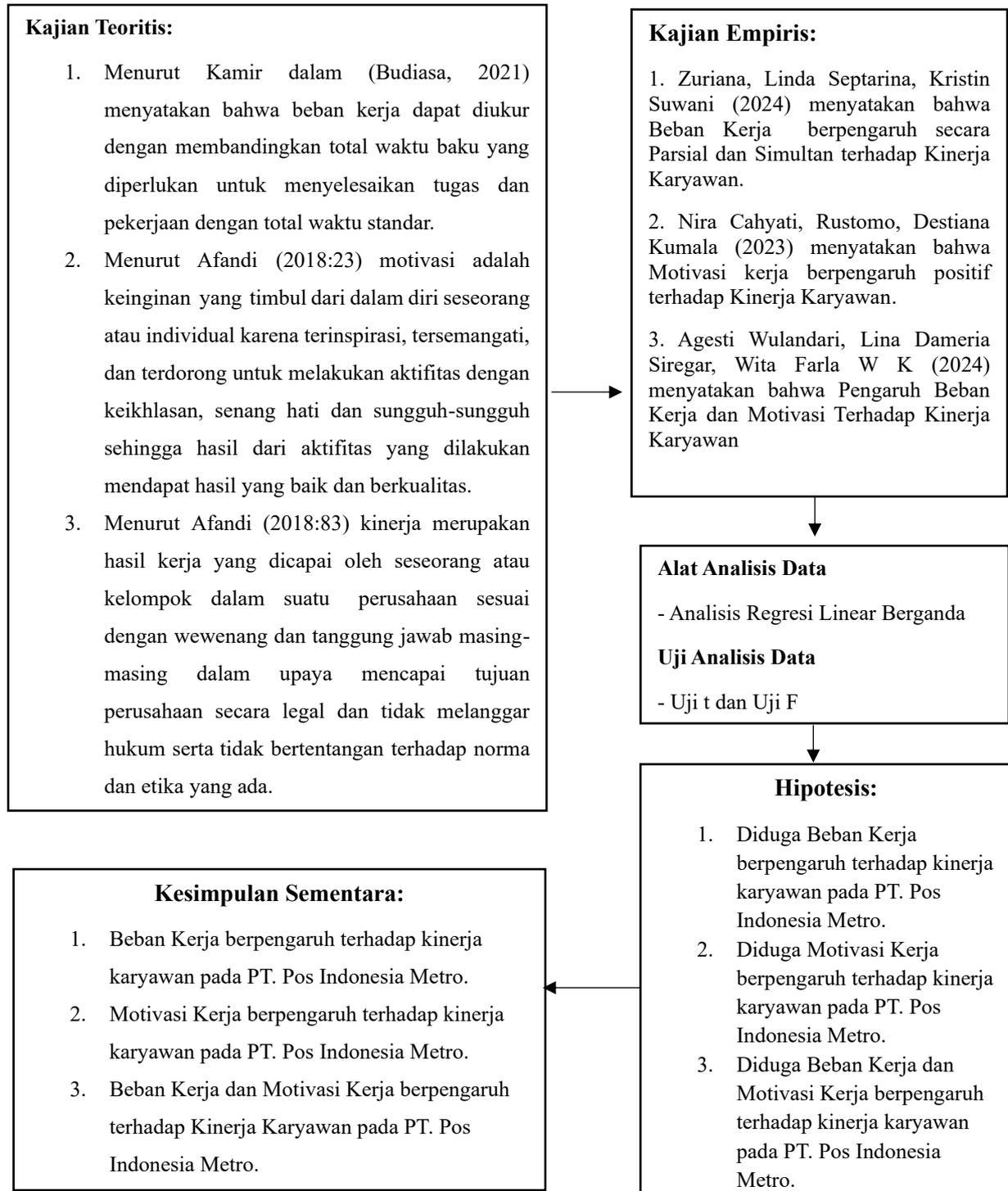
2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	(Cahayati et al., 2023)	Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero (Kuningan).	Objek Penelitian	Motivasi kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero (Kuningan)	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
2.	(Zuriana et al., 2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.	Objek Penelitian dan X ₂	Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
3	(Firdaus & Hakim, 2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.	Objek Penelitian dan Variabel Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan	Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

4.	(Wulandari et al., 2024)	The Effect of Workload and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch.	Objek Penelitian	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Lahat	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
5.	(Anwar & Abrar, 2023)	Influence Of Compensation and Work Motivation On Employee Performance At Pt Pos Branch Palopo.	Objek Penelitian dan variabel kompensasi	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di PT. Cabang Pos Palopo	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

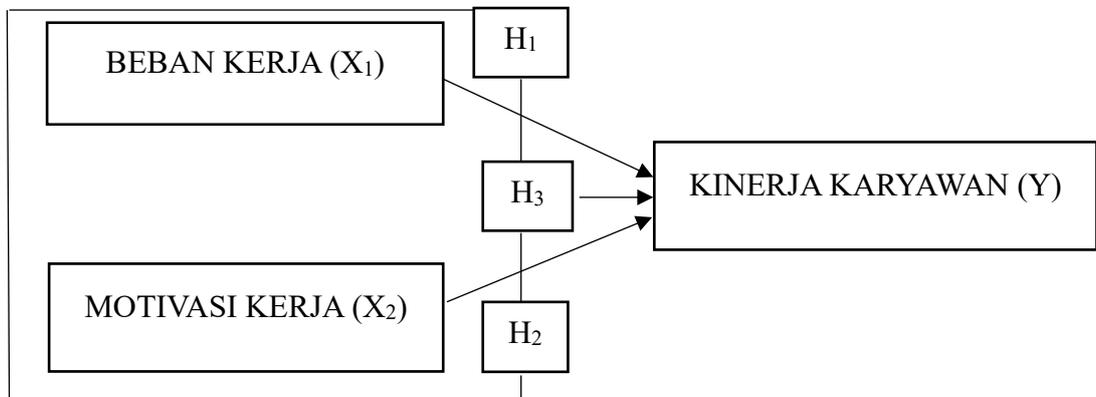
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MIXED METHODS). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan kedalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Budiasa, 2023) menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur dengan membandingkan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Cahayati et al., 2023) pada jurnal Motivasi kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero (Kuningan). Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Hakim, 2020) pada jurnal Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Budiasa, 2023) menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur dengan membandingkan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar.

Menurut (Afandi, 2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Afandi, 2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak

bertentangan terhadap norma dan etika yang ada.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2024) pada jurnal Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Lahat. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

