

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Afandi,2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan 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.

Berdasarkan pengertian Motivasi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri atau diberikan oleh pihak lain, yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, keikhlasan dan desikasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Meurut (Afandi,2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Hidup : kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan Masa Depan : Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimise.
3. Kebutuhan Harga Diri : Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestie 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.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

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

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaan bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian beban kerja

Menurut (Robinson dan Judge,2019)Beban kerja merupakan kombinasi dari tuntutan fisik, kognitif dan emosional yang diterima oleh individu dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja.

Menurut (johari et al,2018) beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Kasmir,2019) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Robinson dan Judge,2019) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja yaitu :

1. Jumlah dan Jenis Tugas
Jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sangat mempengaruhi beban kerja.
2. Keterbatasan Waktu
Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang terbatas dapat meningkatkan beban kerja.
3. Keterlibatan Fisik dan Mental
Beban kerja tidak hanya bergantung pada jumlah pekerjaan, tetapi juga pada sejauh mana pekerjaan tersebut mempengaruhi kondisi fisik dan mental pekerja.
4. Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang mendukung, baik itu dari rekan kerja maupun atasan, dapat membantu mengurangi beban kerja.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator Menurut (Robinson dan Judge,2019) Sebagai berikut :

1. Jumlah Tugas atau Pekerjaan
Indikator ini mengacu pada banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu.
2. Waktu yang Tersedia
Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan juga menjadi faktor penting.
3. Tingkat Tekanan dan Stres
Beban kerja juga dapat diukur berdasarkan tingkat stres yang dialami oleh individu.
4. Jumlah Interupsi atau Gangguan
Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah interupsi atau gangguan yang terjadi selama bekerja.
5. Keterlibatan Fisik dan Mental
Indikator ini berkaitan dengan seberapa besar tenaga fisik dan mental yang diperlukan dalam pekerjaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Afandi,2018) 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 (sudaryo et al,2018) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut (Busron,2023) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian mengatasi sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Kemampuan, kepribadian dan minat seseorang
2. Kelas dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Afandi,2018) sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau penyajian dalam bentuk angka lainnya.
2. Kualitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau penyajian dalam bentuk angka lainnya.
3. Efisiensi dalam bekerja.
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan Pemunculan gagasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

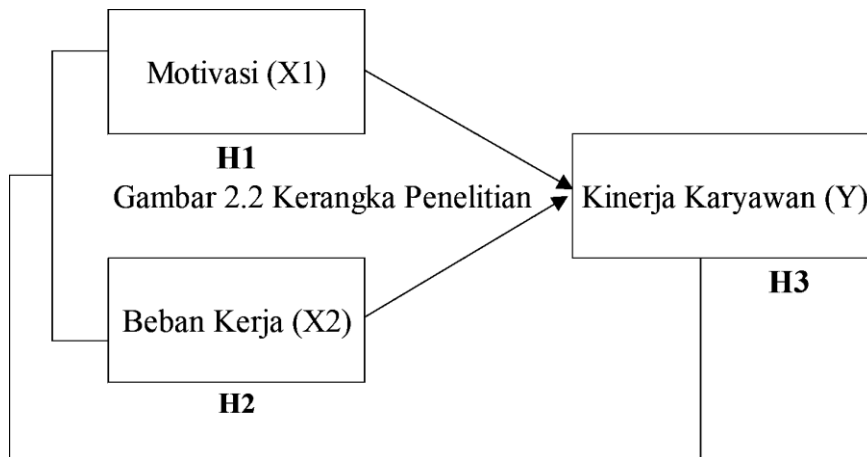
NO	NAMA	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL	KONTRIBUSI
1	Rizqan anhar attoriq ¹ Muthia harnida ² Muhammad hadini ³ (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Barito barama sejahtera (id Express)	Terletak pada objek penelitian	Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	Sebagai jurnal Refrensi Penelitian yang Sedang Dilakukan
2	Nadila andra kurnia ¹ David humala sitorus ² (2022)	Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan	Terletak pada variabel independen disiplin kerja dan objek penelitian	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan	Sebagai jurnal Refrensi Penelitian yang Sedang Dilakukan
3	Putri maimunah selandra ¹ Resistavikaliana ² (2023)	Pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan perusahaan ekspedisi	Terletak pada variabel independen kompensasi dan objek penelitian	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan perusahaan ekspedisi	Sebagai jurnal Refrensi Penelitian yang Sedang Dilakukan
4	A.K.Yohanson ¹ Lukmanul hakim ² (2021)	Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap	Terletak pada variabel independen kepemimpinan transformasional dan objek penelitian	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan	Sebagai jurnal Refrensi Penelitian yang Sedang Dilakukan

		kinerja karyawan			
5	Yovie ernanda ¹ jusrin Efrata ² yossy pratiwi ³ Trisafira harahap ⁴ Hayanti harefa ⁵ (2022)	The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance at pt tiki jalur nugraha ekakurir (jne) amplas trade center medan	Terletak pada variabel independen the influence of work environment, work discipline dan objek penelitian	Motivation influential on employee performance at pt tiki jalur nugraha ekakurir (jne) amplas trade center medan	Sebagai jurnal refrensi penelitian yang sedang dilakukan
6	Agesti wulandari ¹ Lina damera siregar ² Wita farla wk ³ (2024)	The effect of workload and motivation on employee performance at pt. pos indonesia lahat branch	Terletak pada objek penelitian	The effect of workload and motivation influential on employee performance	Sebagai jurnal refrensi penelitian yang sedang dilakukan

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis

Menurut (Sugiyono,2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan ke dalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Secara keseluruhan, motivasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karena memberikan energi dan dorongan untuk mencapai tujuan dan memberikan perkembangan bagi perusahaan. Menurut (Afandi,2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri Maimunah Selandra1Resista Vikaliana2) Menyatakan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baraka Express

2.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Keseimbangan dalam beban kerja sangat penting untuk menjaga kinerja. Beban kerja yang terlalu ringan atau berat dapat menyebabkan penurunan

kinerja, sementara beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Menurut (Robinson dan Judge,2019) Beban kerja merupakan kombinasi dari tuntutan fisik, kognitif, dan emosional yang diterima oleh individu dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nadila Andra Kurnia¹David Humala Sitorus²) Menyatakan BEBAN KERJA BEPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baraka Express

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Afandi,2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Robinson dan Judge,2019) Beban kerja merupakan kombinasi dari tuntutan fisik, kognitif, dan emosional yang diterima oleh individu dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri Maimunah Selandra¹Resista Vikaliana²) Menyatakan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nadila Andra Kurnia¹David Humala Sitorus²) Menyatakan BEBAN KERJA BEPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Dengan ini penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baraka Express