

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Beban Kerja**

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

Menurut Kurnia dalam Irawati dan Carollina (2017) Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Sedangkan menurut Permendagri (2013) dalam Nainggolan (2018) menyatakan bahwa Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Dari beberapa pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

##### **2.1.2 Dampak Beban Kerja**

Beban Kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak aka menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Menurut Manuaba dalam Irawati dan Carollina (2017). Beban Kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja dalam penelitian Irawati dan Carollina (2017) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

### **2.1.4 Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator Beban Kerja yang digunakan mengadopsi indikator Beban Kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Nainggolan (2018). Menurut Sitepu (2013) dalam Nainggolan (2018) indikator Beban Kerja adalah:

1. Waktu kerja
2. Jumlah pekerjaan
3. Faktor internal tubuh
4. Faktor eksternal tubuh

## **2.2 Reward**

### **2.2.1 Pengertian Reward**

Menurut Fahmi (2017, p : 64) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan pada seorang karyawan atau prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan Menurut Kadarisman (2012) dalam penelitian Saputra, Nurlina dan Hasan (2017), berpendapat *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Sedangkan menurut Irmayanti (2013) dalam penelitian Saputra, Nurlina dan Hasan (2017) menjelaskan bahwa *reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari

pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Dari beberapa pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa *Reward* adalah suatu Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau berkerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

### **2.2.2 Bentuk-Bentuk *Reward* Yang Diberikan Kepada Karyawan**

Menurut Fahmi (2017, p : 64) *Reward* diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan yaitu:

a. *Reward* dalam bentuk financial tunai.

Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji, bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil sebagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

b. *Reward* dalam bentuk Financial tunjangan.

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telpon, dan sejenisnya.

c. *Reward* dalam bentuk non financial.

Penerimaan reward dalam bentuk non financial ini seperti kenyamanan berkerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan, seperti komputer yang lengkap, ac, meja yang bagus, toilet.

### **2.2.3 Tujuan *Reward***

Menurut Fahmi (2017, p : 65) secara umum pemberian *Reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu :

- a. untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- b. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditanda tangani.
- c. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar reaward dan berbagai bentuk reward lainnya secara tepat waktu.
- d. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- e. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

### **2.2.4 Indikator *Reward***

Menurut Kadarisman (2013) dalam penelitian Saputra, Nurlina dan Hasan (2017) indikator *Reward* (penghargaan) adalah :

1. Upah.
2. Gaji.
3. Insentif.
4. Tunjangan.
5. Penghargaan.
6. Promosi.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, p : 67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2002:160) dalam Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Hamali (2018, p : 120) Tujuan dari kegiatan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. membantu supervisor dalam membuat tentang kompensasi relatif.
2. Membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan.
3. Membuka saluran komunikasi anatara supervisor dan bawahan.
4. Memberi bawahan umpan balik yang berguna tetang bagaimana kayawan melakukan pekerjaannya.

### **2.3.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, p : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*attitude*)

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **2.3.4 Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja menurut Afandi (2018, p : 89), adalah ;

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.
5. Tanggung jawab.
6. Kerja sama.

## 2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi Beban Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja karyawan diantaranya yang berjudul :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                                      | Judul Penelitian   | Variabel Penelitian    | Metode Penelitian | Hasil Penelitian                                   |
|----|---|--|------------------------|-------------------|--|
| 1  | Rolos, Sambul dan Rumawas. Vol.6, No.4 (2018) | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.         | Beban Kerja<br>Kinerja | Kuantitatif       | Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. |
| 2  | Irawati dan Carollina. Vol.5, No.1 (2017)     | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. <i>Giken Precision</i> Indonesia.     | Beban Kerja<br>Kinerja | Kuantitatif       | Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. |
| 3  | Nora Pitri Naingolan (2018)                   | Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Exbatam Indonesia. | Beban Kerja<br>Kinerja | Kuantitatif       | Beban Kerja signifikan terhadap Kinerja karyawan.  |

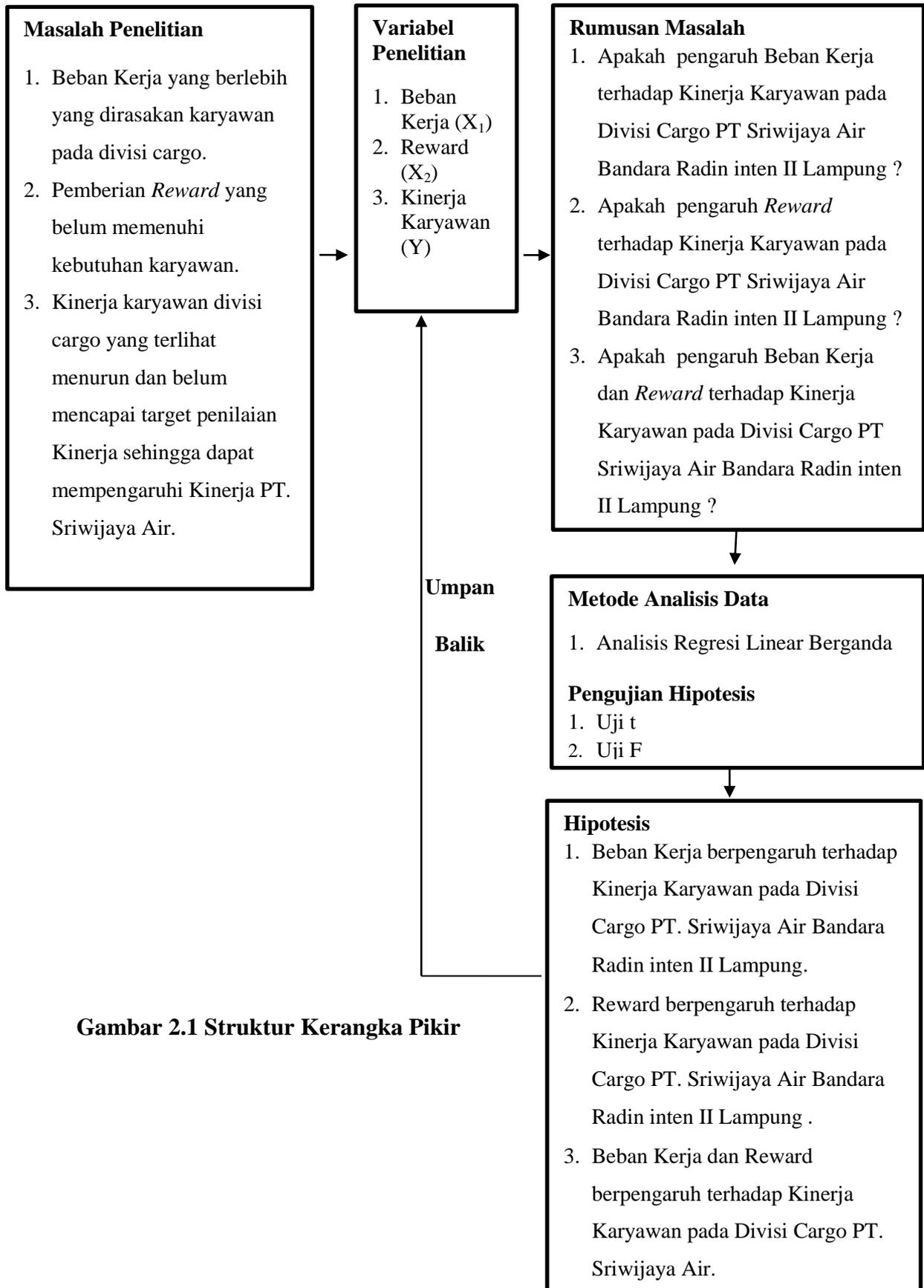
|   |  |   |                                   |             |  |
|---|--|---|-----------------------------------|-------------|--|
| 4 | Saputra,<br>Nurlina dan<br>Hasan.<br>Vol.8, No.1<br>(2017)         | Pengaruh Reward<br>dan Punishment<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan PT. KAI<br>(Persero) Divisi<br>Regional II<br>Sumatera Barat.   | Reward<br>Kinerja                 | Kuantitatif | Reward<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap Kinerja<br>karyawan.   |
| 5 | Kurniawan,<br>Mukeri W<br>dan<br>Fathoni.<br>Vol.2, No.2<br>(2016) | Pengaruh <i>Reward</i> ,<br><i>Punishment</i> , Beban<br>Kerja dan Pelatihan<br>terhadap Kinerja<br>karyawan (Studi<br>kasus pada<br>karyawan PT.<br>Andalan<br>Arthalestari<br>Semarang) | Reward,<br>Beban Kerja<br>Kinerja | Kuantitatif | <i>Reward</i> ,<br><i>Punishment</i> ,<br>Beban Kerja dan<br>Pelatihan<br>berpengaruh<br>terhadap Kinerja<br>karyawan. |

---

*Sumber : Data di olah tahun 2019*

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah subjek penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan PT Sriwijaya Air di Bandara Radin inten II Lampung. Selanjutnya perbedaan terletak pada objek penelitian, yaitu pada penelitian ini objek yang digunakan adalah Beban Kerja, Reward dan Kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga dilakukan pada tahun 2019.

## 2.5 Struktur Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikir

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### **2.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya :

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan pemberian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan baik dan maksimal. Beban Kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kurnia dalam penelitian Irawati dan Carollina (2017) Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Hasil penelitian yang dilakukan Nora Pitri Naingolan (2018) menunjukan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Irawati dan Carollina (2017) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Cargo PT Sriwijaya Air di Bandara Radin inten II Lampung (Y).

### **2.6.2 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya :

*Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. *Reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila *Reward* yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebab, karyawan akan merasa lebih puas, terbantu dan merasa dihargai oleh perusahaan. Menurut Fahmi (2017, p : 65) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan pada seorang karyawan atau prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Hasil penelitian yang dilakukan Saputra, Nurlina dan Hasan (2017) menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : *Reward* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Cargo PT Sriwijaya Air di Bandara Radin inten II Lampung (Y).

### **2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya :

Beban Kerja dan *Reward* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana pemberian Beban Kerja yang baik dan sesuai dengan ditambahkan adanya *Reward* yang pantas bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017, p : 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja dan *Reward*. Hasil penelitian yang dilakukan Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan Saputra, Nurlina dan Hasan (2017) menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Selain itu penelitian yang dilakukan Kurniawan, Mukeri W dan Fathoni (2016) , juga menyatakan Beban Kerja dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Reward ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Cargo PT Sriwijaya Air di Bandara Radin inten II Lampung (Y).