

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

1. **Fachreza, Said Musnadi, M Shabri Abd Majid (2018)**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Didalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Proportionated Stratified Random* sehingga diperoleh sebanyak 146 responden sebagai sampel.

Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh menggunakan analisis jalur

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan antar pengujian terdahulu dengan pengujian sekarang adalah sama-sama menguji pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen
- b. Kesamaan pengujian lainnya sama-sama menggunakan topik penelitian kinerja karyawan

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur.
- b. Perbedaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu juga dapat dilihat pada tempat pemilihan sampel, penelitian sekarang dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Insumo Sumberarto Kediri sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan di Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh

2. **Heri Supriyanto & M. Djudi Mukzam (2018)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Didalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang

digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan antar pengujian terdahulu dengan pengujian sekarang yaitu sama-sama menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat pada teknik analisis data yang menggunakan regresi linier

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang mengambil sampel pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri sedangkan pada penelitian terdahulu sampel yang digunakan berasal dari LPP RRI Stasiun Malang

- b. Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu juga terdapat pada penggunaan variabel. Penelitian sekarang menggunakan empat variabel independen sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen.

3. **Jeky K R Rolos (2018)**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang manado kota. Didalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yang digunakan adalah beban kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Populasi yang ada sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang manado kota. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan antar pengujian terdahulu dengan pengujian sekarang yaitu sama-sama menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat pada teknik analisis data yang menggunakan regresi linier

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang mengambil sampel pada Bank Perkreditan Rakyat Insumo Sumberarto Kediri, sedangkan penelitian terdahulu mengambil sampel pada Asuransi Jiwasraya Cabang Manado.
- b. Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu juga terdapat pada penggunaan variabel. Penelitian sekarang menggunakan empat variabel independen sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen.

4. **Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu beban kerja dan kompensasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 76 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis

menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menyatakan bahwa semakin rendah beban kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. Sedangkan pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pengujian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen
- b. Kesamaan pengujian lainnya yaitu ada pada teknik analisis data, pengujian terdahulu dan pengujian sekarang sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi inier berganda
- c. Kesamaan antara pengujian terdahulu dengan pengujian sekarang juga dapat dilihat pada variabel dependen dan variabel independen yang digunakan yaitu kinerja pegawai dan beban kerja.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan, sedangkan dalam penelitian sekarang pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Insumo Sumberarto Kediri.

5. Raymond Suak, Adolfina, dan Yantje Uhing (2017)

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu *reward* dan *punishment*. Data yang didapatkan yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *reward* dan *punishment* juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pengujian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat anatara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

- c. Kesamaan lainnya antara pengujian sekarang dengan pengujian terdahulu juga dapat dilihat pada data yang didapatkan yaitu melalui penyebaran kuesioner

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu berasal dari 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang, sedangkan pada penelitian sekarang sampel berasal dari karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sumberarto Kediri.
- b. Pada penelitian terdahulu hanya menguji dua variabel independen terhadap satu variabel dependen, sedangkan pada penelitian sekarang menguji 4 variabel independen terhadap satu variabel dependen.

6. **Kevin Tangkuman (2015)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial penilaian kinerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) cabang pemasaran suluttenggo. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment*. Pada penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan PT. Pertamina (Persero) Manado. Teknis analisis

data yang digunakan yaitu regresi berganda. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pengujian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi berganda
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu berasal dari 50 karyawan PT. Pertamina (Persero) Manado, sedangkan pada penelitian sekarang sampel yang digunakan berasal dari
- b. Pada penelitian terdahulu instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan kuesioner.

7. Agripa Toar Sitepu (2013)

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BTN

cabang manado (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BTN cabang manado (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BTN cabang manado. Pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Independent variable dan dependent variable. Independent variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja dan motivasi kerja, sedangkan dependen variabel yang digunakan yaitu kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 42 karyawan yang merupakan karyawan tetap bank. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T.

Hasil penelitian adalah (1) beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- b. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu berasal dari 42

karyawan tetap bank BTN cabang manado, sedangkan pada penelitian sekarang yaitu perusahaan manufaktur yang ada di Sidoarjo Jawa Timur.

8. Momena Akhter (2013)

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh praktek HRM terhadap kinerja karyawan dalam sektor industri semen di Bangladesh. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu penilaian kinerja, kompensasi, praktek kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 160 karyawan dari tujuh perusahaan semen yang terdaftar di Bursa Efek Dhaka. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan serta kesempatan untuk pengembangan karir memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan penilaian kinerja, kompensasi, praktek kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan tetapi dampaknya tidak signifikan dalam segmen industri semen di Bangladesh. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pengujian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi berganda
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu berasal dari 160 karyawan dari tujuh perusahaan semen yang terdaftar di Bursa Efek Dhaka.
- b. Pada penelitian terdahulu instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan kuesioner.

9. Harry Murti, Veronika Agustini (2013)

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Madiun. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu motivasi kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 155 pegawai tetap di PDAM Kota Madiun. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pengujian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi berganda
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu berasal dari 155 pegawai PDAM Kota Madiun.
- b. Pada penelitian terdahulu instrumen penelitian yang digunakan adalah metode survei. Sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan kuesioner.

10. Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar sedangkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pengujian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi berganda
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu berasal dari 155 pegawai PDAM Kota Madiun.
- b. Pada penelitian terdahulu instrumen penelitian yang digunakan adalah metode survei. Sedangkan pada penelitian sekarang hanya menggunakan kuesioner.

Tabel 2.1
Matrix Penelitian

No.	Nama Peneliti	Variabel Independen			
		Beban Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Reward
1	Fahreza, dkk (2018)	-	S	S	-
2	Heri Supriyanto (2018)	-	S	S	-
3	Jeky K R Rolos (2018)	S	-	-	-
4	Kadek Ferrania P (2017)	TS	-	-	-
5	Raymond Suak, dkk (2017)	-	-	-	TS
6	Kevin Tangkuman (2015)	-	-	-	S
7	Agripa Toar Sitepu (2013)	TS	S	-	-
8	Momena Akhter (2013)	S	-	-	S
9	Hari Murti (2013)	-	TS	-	-
10	Dwi Agung Nugroho A (2013)	-	-	TS	-

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Bangun (2012:99) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan,

persyaratan tersebut biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Sementara menurut Prawirosentono (2012:120) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Fatimah (2016:16) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, penilaian dalam kinerja perlu dilakukan secara formal dengan menetapkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan dengan obyektif.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian dari hasil individu yang dihubungkan dengan visi yang ada pada suatu organisasi, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Noor (2013:27). Kinerja juga mengacu pada ukuran pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dapat mencapai persyaratan dari sebuah pekerjaan. Mangkuprawira (2011:153) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari individual, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik dapat berasal dari berbagai macam, seperti:

- a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu dari manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan serta dukungan kerja pada karyawan
- b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, rasa kepercayaan antar anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja ataupun infrastruktur yang diberikan dalam organisasi
- d. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan pada lingkungan internal dan eksternal.

2.2.2 **Beban Kerja**

Persepsi mengenai beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini karena beban kerja merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah aktivitas tersebut memiliki dampak

positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Sitepu (2013:4) ada beberapa indikator beban kerja antara lain:

- i. Waktu kerja
- ii. Jumlah pekerjaan
- iii. Faktor internal tubuh
- iv. Faktor eksternal tubuh

Sementara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja menurut Rodahl (1989) dalam Prihatin (2007) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, yaitu:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan ataupun pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja yang meliputi masa waktu kerja, waktu istirahat yang didapat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, maupun lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
2. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis

kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.2.3 Motivasi Kerja

Hasibuan (2007:95) menyebutkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan mengerahkan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Ishak dan Hendri (2003:12) berpendapat bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi juga sering kali diartikan sebagai faktor pendorong dari perilaku seseorang.

Motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap serta nilai itu merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan yang dimaksud terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku. Robbins (2008:222) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi:

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri setiap individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi

3. Motivasi kerja yang diberikan pada seseorang hanya efektif jika dalam diri individu tersebut memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Terdapat dua faktor motivasi yang dapat mempengaruhi diri seseorang, antara lain:

1. Motivasi Internal, adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri.

Motivasi internal merupakan motivasi yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari eksternal ataupun lingkungan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi internal yaitu:

- a. Prestasi kerja, adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
 - b. Pengembangan diri, adalah variasi dari pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja
 - c. Pengakuan, berarti karyawan yang memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang yang berprestasi baik untuk diberikan penghargaan dan pujian.
2. Motivasi eksternal, adalah motivasi yang berasal dari luar diri atau lingkungan. Motivasi eksternal tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Yuwono dkk. (2005) menyebutkan motivasi sebagai proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar lebih terarah pada tujuan. Untuk meningkatkan *performance* dan sikap positif.

Yang tergolong sebagai faktor motivasi eksternal menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Weheed (2011) adalah:

- a. Kebijakan perusahaan, adalah aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai standar manajemen dalam melaksanakan kegiatan
- b. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas
- c. Keamanan kerja, merupakan persepsi setiap individu karyawan mengenai nilai imbalan, mutasi wilayah dan peluang pemutusan hubungan kerja
- d. Hubungan dengan atasan, merupakan unsur yang paling utama dari kepuasan kerja karyawan
- e. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan yang meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

2.2.4 Lingkungan Kerja

Kadarisman (2012:301) menyebutkan lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sunyoto (2012:43) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan , misalnya kebersihan, musik, dan penerangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan dimana para karyawan bekerja dalam suatu lingkup perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan itu

sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sedarmayanti (2017:27) terbentuknya kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain:

1. Penerangan di tempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu, penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan perlu diperhatikan. Penerangan yang kurang jelas akan menyulitkan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya penerangan dapat berasal dari dua sumber yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Penerangan sangat membantu karyawan dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu mempertahankan suhu dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima ataupun melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama terciptanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu hal yang cukup mengganggu para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dapat diterima oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara-suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanisme

pada umumnya dapat mengganggu tubuh karena frekuensi yang tidak teratur.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena bau-bauan yang terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan pada penciuman. Pemakaian *air condition* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada dasarnya tata warna tidak dapat dipisahkan dari dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna dapat menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

9. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh sebab itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para ahli, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Apabila musik yang diputar tidak sesuai untuk diperdengarkan di tempat kerja maka akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperlukan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa semangat kerja para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk menaikkan produktivitas karyawan yang dapat berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas perusahaan. Banyak upaya yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan.

2.2.5 Reward

Reward atau penghargaan meliputi banyak perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawannya sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* juga akan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait

pekerjaan Moorhead dan Griffin (2013). Terdapat beberapa pertimbangan yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan suatu *reward* menurut Ivancevich (2014:227) yaitu:

1. Penghargaan yang tersedia haruslah cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, tempat tinggal, dan pakaian.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima orang lain. Perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam memperoleh penghargaan.
3. Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini dapat meminimalkan persepsi bias dalam memberikan penghargaan.
4. Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan antar individu yang dibawahinya. Tujuannya agar penghargaan dapat diberikan secara efektif.

Reward dilakukan untuk tujuan menumbuhkan perasaan diterima di lingkungan kerja, yang melibatkan aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya Nawawi dalam Tangkuman (2015:884). Sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik apabila suatu perusahaan tersebut lebih menghargai kinerja dan memberikan *reward* terhadap karyawan yang telah berperilaku dan bekerja dengan baik. Moorhead dan Griffin (2013) tujuan dari diadakannya sistem

penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal. Ivancevich dalam Koencoro (2013) *reward* dapat diklarifikasikan menjadi dua kategori yaitu:

1. *Reward* Intrinsik, adalah penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas ataupun perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:
 - a. Penyelesaian (*completion*), yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas, dan efek yang ditimbulkan dari penyelesaian tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan yang sangat penting pada dirinya sendiri.
 - b. Pencapaian (*achievement*), merupakan bentuk penghargaan yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Karena sebagian orang mencari sasaran yang sulit dan yang lainnya akan cenderung memilih sasaran yang lebih mudah dan umum
 - c. Otonomi, sebagian orang menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat
 - d. Pertumbuhan pribadi, dengan mengembangkan kemampuan, seseorang akan mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa kurang puas dengan

pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan individu mereka.

2. *Reward* Ekstrinsik, merupakan penghargaan yang datang dari luar diri sendiri, atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu:

- a. Penghargaan finansial

1. Gaji dan upah

Gaji dan upah merupakan bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai hasil dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan.

2. Tunjangan karyawan

Tunjangan merupakan sesuatu hal yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan kesehatan dan rumah sakit, serta liburan, tetapi pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, melainkan berdasarkan senioritas atau catatan kehadiran.

3. Bonus/insentif

Bonus/insentif merupakan tambahan imbalan diluar gaji/upah tetap yang diberikan perusahaan.

b. Penghargaan non finansial yaitu:

1. Penghargaan *interpersonal*

Penghargaan *interpersonal* biasanya disebut juga dengan penghargaan antar pribadi, seorang manajer memiliki kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal* seperti status dan pengakuan.

2. Promosi

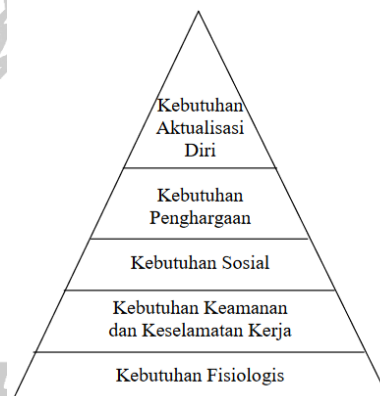
Promosi merupakan sebagian usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada suatu tempat atau jabatan pekerjaan yang tepat.

2.2.6 Teori Motivasi Abraham H. Maslow

Teori motivasi Maslow ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini menggambarkan perilaku seseorang dalam bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkatan hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) seperti: kebutuhan akan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, dsb. Ini merupakan kebutuhan paling dasar atau biasa disebut kebutuhan tingkat rendah
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk dapat diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan pengakuan, (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati serta dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Selt Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide dan memberikan kritik.



Gambar 2. 1

Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge,
Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat (2008)

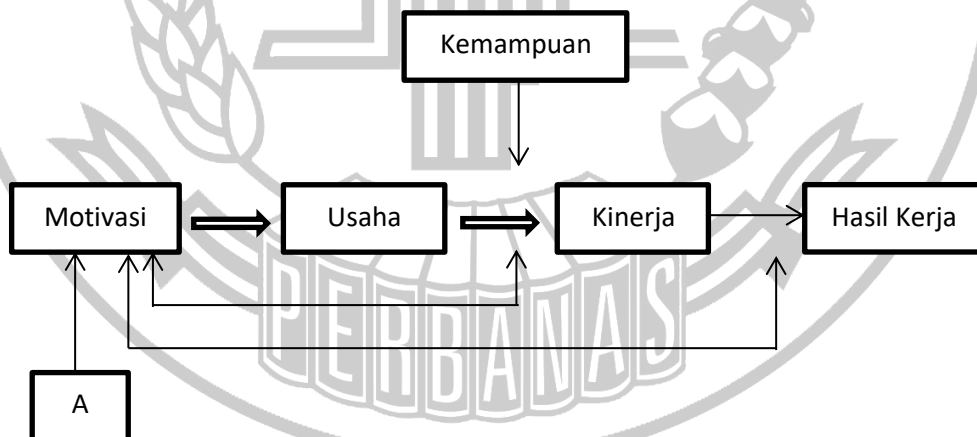
2.2.7 Teori Pengharapan

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor Vroom dalam Usmara (2006: 58) yang menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk berkinerja berdasarkan:

1. Pengharapan bahwa suatu kinerja tertentu akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh orang tersebut.

2. Pengharapan bahwa usaha yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan atau akan membuat perilaku yang diinginkan muncul.
3. Pengharapan bahwa perilaku yang diinginkan seseorang pasti mengarah ke berbagai hal.

Seseorang akan mencurahkan waktu dan energinya pada pencapaian sasaran organisasional sebagai penukar untuk *reward* yang diberikan organisasi seperti uang, penghargaan, dan kesempatan berprestasi. *Reward* ini dipandang sebagai motivator utama untuk kerjasama individual dalam pencapaian sasaran organisasional. Sebuah model dalam hubungan motivasi individual dan *reward* organisasional adalah teori *expectacy* dari David A. Nadler dan Edward E. Lawler III, 1977 Usmara (2006:61) ditunjukkan dalam gambar:



Gambar 2. 2
Rangkaian Perilaku Motivasi Dasar
Sumber: David .A.Nadler dan Edward.E.Lawler III
(Usmara, 2006: 61)

Keterangan:

1. Bila bergerak dari kiri ke kanan, motivasi dipandang sebagai kekuatan dalam diri individu untuk mengerahkan usaha (*effort*). Motivasi mengarah ke suatu tingkatan usaha yang dilakukan individu.
2. Usaha saja tidak cukup, individu haruslah mengkombinasikan usaha dengan tingkat kemampuan sehingga mereka akan menghasilkan kinerja (*performance*).
3. Hasil kerja (*outcomes*) dan penghargaan (*reward*) terbagi dalam dua kategori utama:
 - a. Individu mendapatkan hasil kerja dari lingkungan. Ketika individu berkinerja pada tingkatan tertentu, dia akan mendapatkan sesuatu (hasil kerja) yang sifatnya bisa positif ataupun negatif dari atasan, teman sekerja, sistem *reward*, organisasi ataupun dari sumber lainnya. *Reward* yang berasal dari lingkungan ini dengan demikian juga merupakan salah satu dari sumber hasil kerja bagi karyawan.
 - b. Sumber kedua adalah individu itu sendiri. Yang termasuk di dalamnya adalah hasil kerja yang murni diperoleh dari pelaksanaan tugas itu sendiri. Ini berarti karyawan memberikan *reward* kepada dirinya sendiri.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap tugas pekerjaan akan ada beban kerja yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun terkadang ada beban kerja yang dibebankan melebihi kapasitas kemampuan dari karyawan tersebut. Kaitan antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam teori Motivasi Abraham H. Maslow adalah apabila seseorang dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan baik maka karyawan tersebut dapat menunjukkan aktualisasi diri.

Beban kerja berarti setiap karyawan akan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipertanggung jawabkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kemampuan atau kesanggupan karyawan, sehingga efektivitas kerja akan didapatkan. Persepsi karyawan beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental seperti mengingat dan berkonsentrasi, mendeteksi permasalahan serta mengatasi kejadian tak terduga. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh, sebaliknya jika individu tersebut memiliki persepsi yang negatif maka akan menimbulkan rasa tekanan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu yang nantinya akan menyebabkan dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan.

Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan juga diperkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Kadek (2017) dengan judul “Pengaruh

Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah tabanan, oleh sebab itu pihak pimpinan sebaiknya dapat lebih memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeky Rolos, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hal ini dapat memperkuat jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

H₁ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja cenderung akan menghasilkan kinerja yang minimum. Motivasi menjadi sangat penting bagi kinerja individual. Oleh karena itu manajer memiliki peranan penting dalam hal memberikana motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perwujudan kinerja yang maksimal membutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat dalam bekerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi sebagai perangsang kemampuan karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja

yang maksimal. Kaitan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam teori Motivasi Abraham H. Maslow adalah adanya dorongan motivasi dari dalam diri untuk menunjukkan aktualisasi dirinya dalam menggunakan skill maupun potensi yang dimiliki.

Mangkunegara (2005:61) dalam Heri (2018) menyatakan motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Heri (2018) menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Fachreza, dkk (2018) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan nantinya akan bekerja secara maksimal. Dengan peningkatan kinerja karyawan, maka keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan atau organisasi adalah mendapatkan penghasilan yang terus meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus terus memberikan motivasi kerja terhadap karyawan.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi selalu menuntut agar setiap karyawan selalu bekerja dengan produktif, salah satu cara yang dapat dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan produktif yaitu dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja merupakan faktor yang diperhatikan oleh perusahaan, karena dalam lingkungan kerja sangat berkaitan dengan tinggi maupun rendahnya kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup

kondisi material maupun psikologis yang ada didalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Apabila lingkungan kerja baik, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kaitan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teori Motivasi Abraham H. Maslow adalah adanya kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, semakin tinggi tingkat keamanan dan nyaman dalam lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan positif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam lingkungan kerja sehingga patut untuk diperhatikan dan direncanakan dengan matang, karena hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologis karyawan, begitu pula hubungan antar karyawan pun patut untuk diperhatikan, oleh sebab itu setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya, mampu berkomunikasi dalam team kerja dengan baik serta bersikap ramah. Apabila perusahaan mampu menyediakan hal tersebut, tentunya para karyawan akan lebih bersemangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan tinggi.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh Reward dengan Kinerja Karyawan

Karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai pemberian *reward*. Ada karyawan yang beranggapan dengan diberikannya *reward* berupa

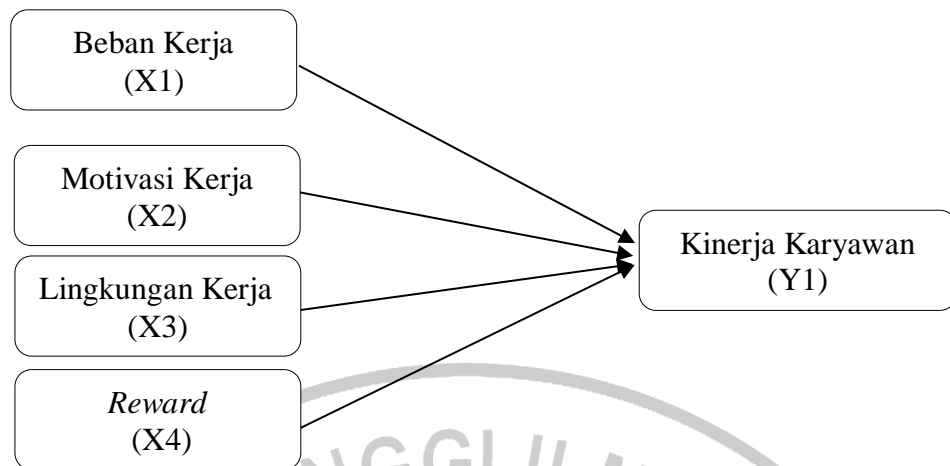
materi sudah cukup. Adanya pandangan yang berbeda-beda mengenai pemberian *reward* ini dapat dimanfaatkan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawannya. *Reward* juga dapat memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan Moorhead dan Griffin (2013).

Kevin (2015) menyebutkan bahwa variabel *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond, dkk (2017) yang menyatakan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang. Hal ini dimungkinkan terjadi karena adanya perbedaan responden serta sistem yang diterapkan dalam setiap perusahaan atau organisasi.

H₄ : *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian ini, maka ditunjukkan dengan adanya rerangka pemikiran atas pengaruh beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 3

Kerangka Pemikiran

2.5 **Hipotesis Penelitian**

- H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan