

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi penulis bersumber dari jurnal dengan melihat hasil penelitiannya serta akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi sebagai berikut :

1. Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”, tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian dengan sesuai dengan jawaban dari responden pada perusahaan asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota. Hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado, jelas jika beban kerja bertambah maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.
2. Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Basuki & Saputra, (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta”, tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan sistem reward terhadap kinerja karyawan dimoderasi disiplin kerja pada PT Mitra Inovasi Gemilang (MING). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem reward berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan disiplin kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memperlemah pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan.

4. (PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES Winner Clinton Purba 1) , Sri Langgeng Ratnasari 2), t.t.) dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses”, . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian adalah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Intan Krisdayanti Sinaga, Agung Suryawan Wiranatha, I Wayan Gede Sedana Yoga (2020) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran’s Multindo Food Industries Cabang Bali”, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ital Fran’s Multindo Food Industries Cabang Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebesar 48% sementara sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

7. Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia TBK)”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah unsur reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta apakah dengan adanya motivasi mampu memediasi reward dan punishment terhadap kinerja karyawan agar menjadi lebih baik atau sebaliknya pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui apakah motivasi mampu memediasi reward dan punishment terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
8. Ruslan Mas’ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau dengan judul penelitian “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUTAI TIMUR” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kutai Timur disingkat Disdikbud selain itu juga penelitian ini dapat digunakan oleh Disdikbud sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan pemberian reward dan punishment. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.
9. Yuliya Ahmad1 Bernhard Tewel2 Rita N. Taroreh (2019) dengan judul penelitian “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO”, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.



Tabel 2.1 Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</p> <p>Oleh : Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas ISSN : 2338 – 9605 Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018</p>	<p>Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian dengan sesuai dengan jawaban dari responden pada perusahaan asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota</p>	<p>Variabel Terkait : Beban Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Responden pada perusahaan asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado, jelas jika beban kerja bertambah maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap</p>	<p>Variabel Terkait : Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

	<p>Oleh : Syalimono Siahaan1)*, Syaiful Bahri2) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30 ISSN 2623-2634 (online)</p>	Kinerja Pegawai.	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin.	pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI DISIPLIN KERJA (STUDI PADA PT. MITRA INOVASI	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan sistem reward terhadap kinerja karyawan dimoderasi disiplin kerja pada PT Mitra Inovasi	Variabel Terkait : Lingkungan Kerja dan Sistem reward Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Sumber data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 69 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

	<p>GEMILANG) DI JAKARTA</p> <p>Oleh : Kustiadi Basuki1 Gery Adhes Saputra2 ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017</p>	Gemilang (MING).		<p>jenuh atau sensus, yaitu teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) jenis software SmartPLS versi 3.</p>	<p>dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan disiplin kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memperlemah pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan.</p>
.4.	<p>PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES</p> <p>Oleh :</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh beban</p>	<p>Variabel Terkait : Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses sebanyak 40 orang. Teknik yang</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah: konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap</p>

	<p>winner clinton purba1), sri langgeng ratnasari2) Volume 5 No. 2 Tahun 2018 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</p>	<p>kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan</p>		<p>digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t, dan Uji f untuk mengetahui pengaruh penelitian secara keseluruhan, dengan bantuan program SPSS 21 for Windows.</p>	<p>kinerja karyawan.</p>
<p>.5.</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Oleh : Bukhari1)* , Sjahril Effendi</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap</p>	<p>Variabel Terkait : Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Variabel Dependen :</p>	<p>Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan</p>	<p>Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh</p>

<p>Pasaribu2) ISSN 2623-2634 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019</p>	<p>kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.</p>	<p>Kinerja</p>	<p>penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka</p>	<p>signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
--	---	----------------	--	--

				<p>seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.</p>	
6	<p>Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali</p> <p>Oleh:</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang</p>	<p>Variabel Terkait : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka melalui literatur</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan memiliki</p>

	<p>Intan Krisdayanti Sinaga, Agung Suryawan Wiranatha*, I Wayan Gede Sedana Yoga Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri</p> <p>ISSN : 2503-488X Vol. 8, No. 4, 562-568 Desember 2020</p>	<p>Bali.</p>		<p>ataupun data yang terdapat pada perusahaan dalam mengumpulkan data primer maupun sekunder</p>	<p>pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebesar 48% sementara sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.</p>
<p>7.</p>	<p>PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.)</p> <p>Oleh: Natasya Michelle Putri</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah unsur reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta apakah dengan adanya motivasi mampu memediasi reward dan punishment terhadap kinerja karyawan agar menjadi lebih baik atau sebaliknya pada perusahaan.</p>	<p>Variable Terkait : Reward dan Punishment</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Central Asia (BCA). Data yang diperoleh adalah data primer melalui kuesioner yang disebarakan pada karyawan tetap BCA. Data dianalisis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun punishment berpengaruh</p>

	Kentjana1 , Piter Nainggolan2 e-ISSN No: 2622 – 7436	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui apakah motivasi mampu memediasi reward dan punishment terhadap kinerja karyawan agar menjadi lebih baik atau sebaliknya pada perusahaan.		dengan metode Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan 50 sampel data penelitian yang dikumpulkan dengan teknik proportional sampling. Software yang digunakan untuk menganalisis data adalah WarpPLS 3.0.	signifikan terhadap motivasi.
8.	PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUTAI TIMUR Oleh :	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kutai Timur disingkat Disdikbud selain itu juga penelitian ini	Variabel terkait : Reward dan Punishmen Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Kuesioner dan observasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan	Penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, reward dan punishment

	Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau	dapat digunakan oleh Disdikbud sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan pemberian reward dan punishment		dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.
9.	Oleh : Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820 ISSN 2303-1174	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado	Variabel Terkait : Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja

			<p>Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji valditas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.</p>
--	--	--	--	--

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010).

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Pengertian beban kerja menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Wehelmina Runawas (2018:21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut maka disebut beban kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja, menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh (diri sendiri) akibat reaksi dari beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

- c. Organisasi Kerja Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.

2. Penggunaan waktu kerja

Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja

3. Target yang harus dicapai

Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan

2.2.2 Reward

Dicky Saputra (2017), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Sunarto dkk. (2017), *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Sementara pengertian *reward* menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan. Menurut Suryadilaga, dkk (2016) *reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dan pemberian *reward* harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
4. Tunjangan Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

Menurut Tresia Karli Kawulur (2018) tujuan utama dari *Reward* ini adalah:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.

2.2.3 Motivasi

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta

mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan motivasi merupakan sebuah dorongan seseorang untuk bergerak melakukan aktivitas agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu :

1 Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan.

2 Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011 : 176) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Misalnya adalah bagaimana

proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
3. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik. Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat mengakibatkan kebosanan bagi para karyawan sehingga karyawan menjadi malas bekerja. Maka dari itu pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar tidak menjadi beban kerja yang tinggi bagi karyawan.

2.3.2 Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan imbalan. *Reward* diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. *Reward* diberikan kepada karyawan dengan

tujuan agar karyawan meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

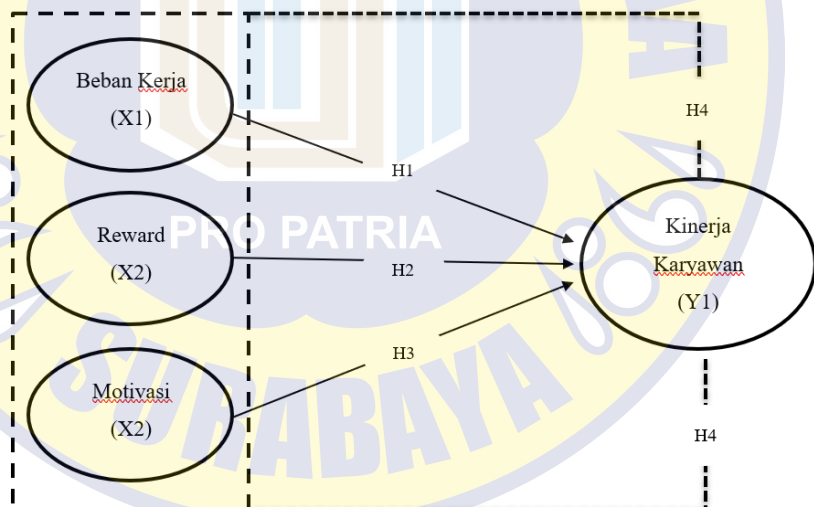
2.3.3 Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi merupakan sebuah dorongan dalam diri karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan akan meningkat jika memiliki dorongan motivasi yang baik. Dengan adanya motivasi kerja maka akan lebih mudah melihat pencapaian kinerja yang diharapkan. Maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teori diatas, maka didapat kerangka pemikiran bahwa kinerja karyawan Shopee Express Surabaya Distributor Center di pengaruh oleh Beban Kerja, Motivasi dan Reward. Ilustrasi kerangka berpikir sebagai berikut

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

- : Parsial
- - - - - : Simultan

Hipotesis :

- H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.
- H3 : Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.
- H4 : Beban kerja, Motivasi, dan Reward berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.

