

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Konsep Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, menurut Menpan (Dhini Rama Dhanita, 2010).

Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

b. Jenis Beban Kerja

Menurut Suwanto (2010) beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak yaitu:

1) Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih kuantitatif dapat diartikan sebagai beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu dituntut harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir

(*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja kuantitatif.

2) Beban berlebih kualitatif

Beban kerja kualitatif yang berarti, beban kerja yang berlebih pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

c. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar tiga kategori pengukuran beban kerja, yaitu:

1) Pengukuran Subjektif

Pengukuran subjektif yang berarti didasarkan pada penilaian oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas/aktivitas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

3) Pengukuran Fisiologis

Pengukuran fisiologis ialah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja/karyawan saat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran fisiologis ini biasanya dilakukan pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon tubuh lainnya yang dapat dilihat.

2. Konsep Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak (Chukwuma & Obiefuna, 2014).

Suwanto & Donni (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara, 2011).

b. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2012) menyebutkan motivasi kerja memiliki beberapa tujuan yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) motivasi dapat dispesifikasi kan berdasarkan dua jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif dapat dicontohkan dengan seorang manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan cara memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif dapat dicontohkan dengan seorang manajer memotivasi bawahannya yang melakukan kesalahan standar, mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi motivasi negative ini untuk jangka waktu jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Hal-hal yang mempengaruhi motivasi

Menurut Notoadmodjo (2010) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi dalam berkerja yaitu:

1) Faktor-faktor *satisfiers* atau *motivators*:

- a) Prestasi
- b) Penghargaan
- c) Tanggung jawab

d) Kesempatan untuk maju

e) Pekerjaan itu sendiri

2) Faktor-faktor *dissatisfied* atau *hygiene*:

a) Kondisi kerja fisik

b) Hubungan interpersonal

c) Kebijakan dan administrasi

d) Pengawasan

e) Gaji

f) Keamanan kerja

e. Faktor-faktor motivasi

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Tolak ukur pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya untuk dipertimbangkan guna dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan, kenalan dan para staf dibagian kepegawaian. Semua tergantung pada karyawan/pekerja yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui penghargaan, seperti penghargaan yang diberikan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian yang dimiliki oleh karyawannya dan lain sebagainya. Hal yang sangat diperlukan guna memicu gairah kerja bagi pekerja. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pekerja merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh pekerja, namun disisi lain para pekerja/karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan serta keahlian bagi pekerja/karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan khususnya atasan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat mendorong para pekerja yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi dari sebelumnya.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwasanya mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang sudah menjadi tugas mereka.

B. Penelitian Terkait

Beberapa penelitian tentang variabel penelitian yang relatif sama dengan penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa penelitian seperti:

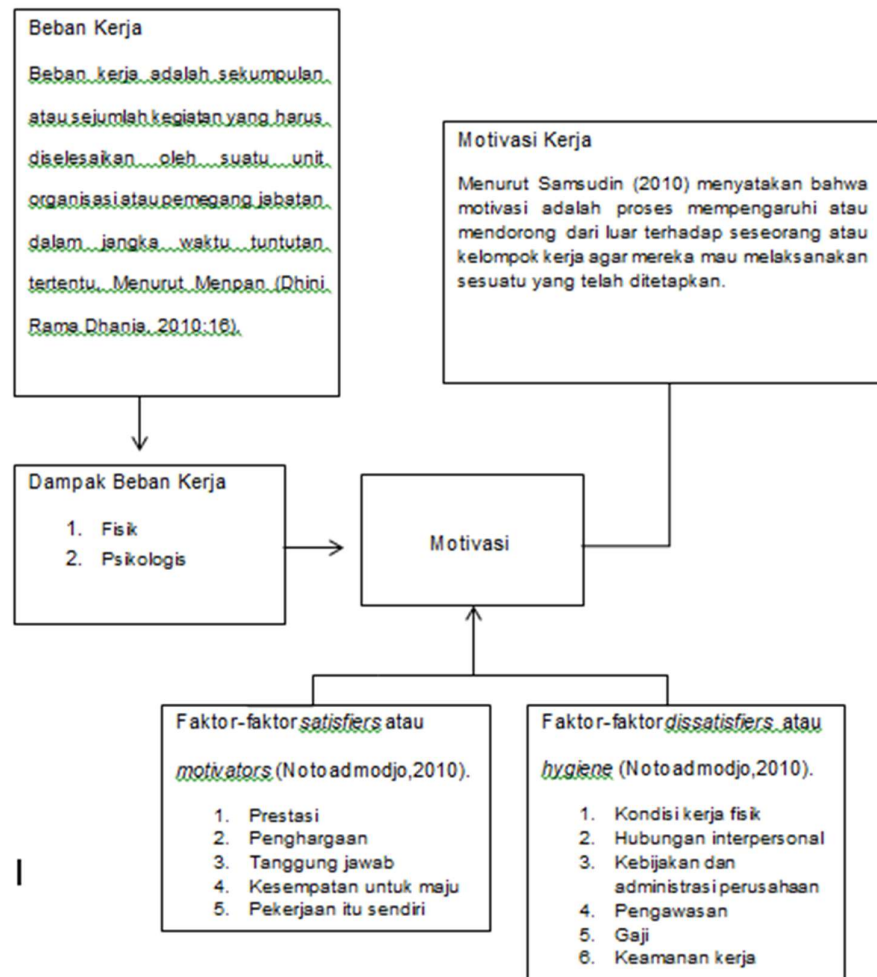
1. Penelitian yang terkait ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana (2013) dengan judul "Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul". Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan

rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS. Nur Hidayah Bantul yang berjumlah 111 orang. Penelitian ini dilakukan menggunakan *instrument* kuisioner dan *check list*. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis bivariat. Berdasarkan hasil bivariat diketahui $(r)=0,775$ dengan nilai $(p)0,00<0,05$. Dapat ada pengaruh yang kuat antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan RS. Nur Hidayah Bantul.

2. Penelitian yang terkait ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia pada tahun 2017 tentang “Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini ada 90, yang dibagi di 3 ruang rawat inap dengan masing-masing 30 perawat disetiap ruangnya. Penelitian ini menggunakan *instrument* kuisioner, *check list*, dan observasi. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Ini dibuktikan dengan $f_{hitung} (134.929) > f_{tabel} (2.012)$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan adanya pengaruh antara beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

C. Kerangka Teori Penelitian

Kerangka teori penelitian adalah model konseptual yang faktor yang telah diidentifikasi sebagai sesuatu hal yang penting bagi suatu masalah (Notoatmodjo, 2010).



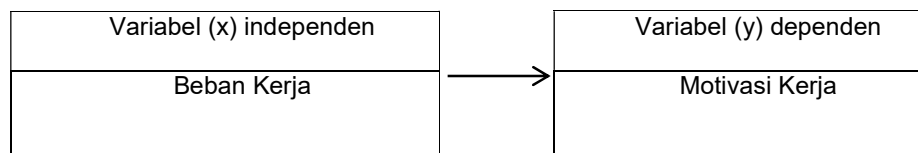
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Teori Penelitian

D. Kerangka Konsep Penelitian

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara ringkas

kerangka konseptual ialah yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variabel moderating.

Berdasarkan teori yang diuraikan pada tinjauan kepustakaan, maka kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan sistem dengan gambaran skema berikut:



Keterangan :

Variabel independen : Beban kerja

Variabel dependen : Motivasi kerja

—————> : Garis Hubungan

————— : Area yang di teliti

Gambar 2.2 Bagan Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Dantes (2012) hipotesis adalah merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Adapun menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis dibagi menjadi dua yaitu:

1. Hipotesis (H_a)

Hipotesis (H_a) menyatakan adanya hubungan serta pengaruh antara variabel x dan y atau adanya perbedaan antara dua kelompok.

2. Hipotesis (H_o)

Hipotesis nihil (*null hypothesis*) biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik yaitu di uji dengan perhitungan statistik.

Berdasarkan kerangka konsep di atas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis (H_a)

Ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat.

2. Hipotesis (H_o)

Tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat.