

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Beban Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan membebankan kepada karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan maka hasil kinerja yang dikerjakan karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil optimal karena rentang waktu yang diberikan dalam mengerjakan kewajiban tersebut sangatlah pendek dan sedikit, sehingga dapat mengakibatkan dampak secara langsung maupun tidak langsung (Jannah, 2021).

Definisi beban kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi (Hutabarat, 2018: 23). Sedangkan menurut (Ali et al., 2022) beban kerja adalah pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang dilakukan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan baik dalam bentuk psikis maupun fisik. Dapat diambil kesimpulan dari pengertian beban kerja yaitu serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati.

### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Setiap karyawan tentunya berharap bahwa beban kerja yang ditanggungnya tidak terlalu berlebihan dan wajar jika perusahaan membaginya sesuai dengan kemampuan karyawannya masing-masing. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan mengenai beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Berikut beberapa hal yang memiliki pengaruh terhadap beban kerja (Hutabarat, 2018: 35-36), yakni meliputi:

#### **1. Faktor Internal**

Jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan baik fisik maupun mental, motivasi, persepsi, dan lainnya merupakan faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan tindakan yang sedang terjadi didalam tubuh karyawan tersebut.

#### **2. Faktor Eksternal**

Setelah faktor internal maka akan ketemu dengan faktor eksternal yang dapat memberikan dampak kepada beban kerja. Kategori faktor eksternal antara lain sebagai berikut:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Karyawan dapat merasakan aman dan kedamaian dapat dilihat dari tempat lingkungan karyawan bekerja. Tempat kerja yang buruk, hawa yang panas, banyak debu, asap, kebisingan, polusi udara atau ruangan kerja yang tidak ada jenedela atau ventilasi tidak baik dalam lingkungan kerja dan termasuk

kategori tempat kerja yang cukup berbahaya yang dapat mengakibatkan seorang karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

b. Sarana dan Prasarana dalam bekerja

Faktor tunggal ini menunjuk pada beberapa hal yang berhubungan, seperti sarana dan prasarana atau pelayanan. Peralatan baru untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam menangani permasalahan dalam menggenapi peran dan tanggung jawab mereka.

c. Organisasi Kerja

Dalam organisasi kerja terdapat yang namanya tata cara atau etika pekerjaan yang dapat membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.

### **2.1.1.3. Jenis-jenis Beban Kerja**

Menurut (Hutabarat, 2018: 37) ditemukan perbedaan antara keahlian yang dimiliki setiap karyawan sehingga perusahaan mempertimbangkan untuk beban kerja yang akan diberikan atau dibebankan untuk setiap karyawannya yang akan dikategorikan dalam 2 jenis sebagai berikut:

1. Jenis beban kerja fisik

Beban kerja fisik adalah beban yang dapat diukur langsung dari fisik pekerja yang bersangkutan, baik secara obyektif maupun subyektif.

2. Jenis beban kerja mental

Beban kerja mental merupakan beban kerja yang berhubungan terhadap mental & ketersediaan sumber daya otak manusia tersebut. Tuntutan atau

keperluan mental berhubungan dengan proses mental yang diperlukan dalam suatu kegiatan.

#### **2.1.1.4. Indikator Beban Kerja**

Menurut penelitian dari (Ahmad et al., 2019) adapun indikator yang digunakan untuk menilai bagian atau porsi untuk seberapa besar tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yakni dijelaskan sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai.

#### **2.1.2. Motivasi kerja**

##### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam meningkatkan keefisiensi perusahaan, motivasi memiliki peran yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan perilaku karyawan dipengaruhi oleh motivasi (Widyaningrum, 2019: 17). Karyawan dapat bekerja dengan lebih giat dan semangat jika memiliki motivasi kerja. Setiap pribadi masing-masing orang memahami motivasi dengan perspektif tersendiri, tergantung dengan posisi dan kondisi mereka. Motivasi secara sederhana dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan atau faktor yang membantu dan mendorong pribadi orang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, yang memiliki harapan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan (Farida & Hartono, 2016: 26).

Secara sudut pandang sistematis, (Tsauri, 2014: 164) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh pribadi masing-masing dalam wujud dorongan maupun dukungan. Seiring dengan memaksimalkan motivasi, perusahaan akan memberikan hal-hal tertentu sebagai bahan pendorong motivasi karyawan perusahaan tersendiri. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa sesuatu yang menghubungkan harapan keinginan karyawan dengan penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan disebut dengan motivasi kerja.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sebuah reaksi psikis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sinambela & Sarton, 2019: 589-591). Adapun faktor yang dimaksud dibagi menjadi dua macam, yakni dijelaskan sebagai berikut.

##### **1. Faktor Internal**

Hal-hal yang mempengaruhi karyawan tersebut dari dalam dirinya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dikenal dengan faktor internal, adapun antara lain sebagai berikut:

##### **a. Keinginan berkelangsungan hidup**

Untuk setiap pribadi di dunia ini yang masih hidup, tentunya memiliki keinginan untuk bertahan hidup. Dalam bertahan hidup, tentunya ada yang dibutuhkan oleh pribadi karyawan, seperti:

- 1) Mendapatkan pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan yang pas-pasan.
- 2) Tempat kerja yang damai, aman dan nyaman.

3) Mendapatkan kompensasi yang mencukupi

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Setiap orang didunia ini tentu saja mau bekerja untuk mendapatkan barang yang mereka inginkan. Dalam kehidupan sehari-hari, ambisi dan tekad yang kuat untuk memilikinya akan menjadi semangat motivasi seseorang dalam melakukan tanggung jawab kerja yang diberikan.

c. Keinginan untuk memperoleh *reward*

Kebutuhan seorang karyawan dalam mendapatkan pengakuan dan penghormatan menjadi pendorong dan acuan seseorang dalam bekerja. Status sosial yang tinggi menggoda orang-orang untuk mengeluarkan biaya yang banyak hanya untuk menggapainya. Untuk dapat mengeluarkan biaya tersebut, mereka harus dapat bekerja dengan keras.

d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Adapun perasaan yang diakui menyangkut berbagai hal dibawah ini:

1) Terdapat penghargaan yang diberikan terhadap hasil yang telah dicapai.

2) Keadilan dan kebijaksanaan dari pemimpin.

3) Pekerjaan yang dilakukan diakui dan dihargai oleh masyarakat setempat.

e. Keinginan untuk menjadi pemimpin

Tentunya setiap karyawan tidak hanya ingin menjadi staf bawahan biasa saja, adakalanya ingin menjadi pemimpin. Dari ambisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, walaupun terkadang dilakukan

dengan tindakan yang tidak layak, tetapi tetap bisa berhasil.

2. Faktor eksternal

Motivasi individu karyawan juga dapat dipengaruhi dari pihak eksternal, antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Hal yang menjadi faktor eksternal salah satunya adalah lingkungan kerja. Fasilitas yang ada dan digunakan saat bekerja serta kondisi suasana saat bekerja dapat mempengaruhi motivasi pribadi karyawan.

b. Kompensasi yang mencukupi

Penghasilan yang paling utama digunakan pribadi untuk memenuhi kebutuhan berkehidupan terutama bagi yang berkeluarga adalah kompensasi. Pentingnya sebuah perusahaan dalam memberikan kompensasi yang cukup dan adil, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih baik.

c. Pengawasan

Adanya pengawasan yang baik dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat serta menghindari kesalahan yang tidak dibutuhkan dan kesalahan yang fatal.

d. Pemberian jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan merupakan faktor yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja sehingga mendukung dalam pencapaian terhadap tujuan perusahaan.

e. Tanggung jawab dan status

Adanya keinginan karyawan dalam mencapai posisi yang lebih tinggi dapat membuat individu tersebut menjadi lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan keinginan tersebut, jika terdapat kesempatan dalam menggapai posisi tersebut akan menjadi sebuah semangat bagi pekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Setiap perusahaan tentunya ada prosedur dan sistematika kerja yang berlaku. Seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut wajib dalam menaati peraturan yang berlaku. Tujuan dari adanya peraturan yang berlaku adalah untuk menciptakan suasana yang harmonis dan memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan perusahaan yang berada di bawah perusahaannya.

### **2.1.2.3 Jenis Motivasi Kerja**

Menurut (Lao, 2018) motivasi dapat dibagi kedalam beberapa bagian yakni adalah motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal terdiri dari keadaan karyawan, semangat, kemauan, kerjasama, kebahagiaan kerja, sedangkan motivasi eksternal dijabarkan menjadi beberapa bagian yaitu gaji, bonus dan harapan.

### **2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Dari penelitian (Putra et al., 2019) ditemukan indikator motivasi yang meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Imbalan yang layak

2. Kesempatan untuk promosi
3. Memperoleh pengakuan
4. Keamanan bekerja

### **2.1.3. Insentif**

#### **2.1.3.1. Pengertian Insentif**

Mayoritas masyarakat yang bekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan gaji atau upah. Pada tindakan ini, insentif berupa upah yang bukan merupakan gaji pokok yang diterima oleh karyawan (Waloyo, 2020: 27). Saat pekerja menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, maka perusahaan atau individu akan memberikan insentif berupa uang yang merupakan imbalan dari hasil kerja yang dilakukan. Insentif yaitu memotivasi para karyawan dengan memberikan apresiasi dalam bentuk hadiah kepada para karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standar (Sinambela & Sarton, 2019: 608).

Menurut penjelasan dari (Mujanah, 2019: 57) insentif adalah acuan agar para karyawan diperusahaan mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta pendapatan yang tidak sama gaji atau upah yang diberikan Sehingga, dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif dapat diartikan sebagai hadiah maupun imbalan yang diperoleh karyawan diperusahaan yang mencapai prestasi kerja. Namun, apabila penilaian tenaga kerja rendah otomatis insentif yang akan diterima nantinya juga akan berjumlah kecil. Apalagi bila karyawan tersebut tidak memiliki usaha untuk menaikkan penilaian pekerjaannya, maka perusahaan tersebut akan melakukan penarikan insentif terhadap karyawan tersebut.

### 2.1.3.2. Bentuk Insentif

Menurut (Mujanah, 2019: 64-65) insentif bisa diberikan kedalam beberapa bentuk, seperti uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi. Berikut bentuk-bentuk insentif:

#### 1. Moneter

Moneter adalah bentuk insentif yang paling *general* yang dapat ditawarkan dari pihak perusahaan kepada karyawan sebagai perangsang. Hal ini dikarenakan pemberian insentif secara moneter, maksudnya adalah perusahaan mengasih insentif sebagai penggerak yang dapat memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja langsung. Dengan harapan para karyawan yang menerima insentif menjadi lebih semangat lagi dalam menaikan prestasi kinerjanya.

#### 2. Lingkungan Kerja Yang Baik

Membangun lingkungan kerja yang baik dapat didefinisikan sebagai bentuk insentif. Hal tersebut dikasih oleh pihak perusahaan karena perusahaan ingin memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berhasil mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

#### 3. Partisipasi

Bentuk lain dari insentif adalah untuk meningkatkan pengetahuan dengan melakukan tugas-tugas pekerjaan, yaitu dengan melihat dan mengamati kehidupan sehari-hari sehingga dapat terjalin komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

### 2.1.3.3. Jenis-jenis Insentif

Menurut (Mujanah, 2019: 63) jenis-jenis insentif sebagai berikut:

1. Upah Per Keluaran (*Piece work output*)

Upah per keluaran adalah jenis insentif yang memberi imbalan bagi karyawan atas tiap unit keluaran yang sudah dikerjakan. Jenis insentif ini sering diterapkan perusahaan untuk mendorong bagian produksi.

2. Bonus Produksi (*Production Bonus*)

Bonus produksi adalah jenis insentif yang dibayarkan kepada karyawan yang mencapai sasaran (*output*) yang sudah ditentukan.

3. Komisi

Komisi adalah jenis insentif adalah komisi dibayarkan atas dasar penjualan dari jumlah unit yang terjual.

4. Insentif Eksekutif

Insentif eksekutif adalah jenis insentif yang dibayarkan oleh yang khususnya menjabat kedudukan manjerial sebagai manajer atau supervisor yang memiliki posisi sebagai kepala bagian atau unit kerja yang mengetuai suatu bidang dalam perusahaan.

5. Kurva Kematangan

Bentuk insentif ini kurva kematangan diberikan untuk memfasilitasi para pekerja yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dinilai dari segi produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

6. Rencana Insentif Kelompok

Rencana insentif kelompok merupakan jenis insentif yang dibayarkan bukan karena alasan keberhasilan sendiri tetapi karena adanya keberhasilan dari sebuah kelompok kerja yang berhasil mencapai target keluaran yang melebihi ketentuan yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan.

#### **2.1.3.4. Indikator Insentif**

Dari penelitian (Alam et al., 2021) menjelaskan indikator insentif sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Hasil kerja yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah et al., 2021: 1). Kinerja karyawan adalah penilaian dari pihak perusahaan berdasarkan kerja keras setiap karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil secara efektif dan efisien yang diraih karyawan saat karyawan melakukan tugasnya sesuai yang sudah ditugaskan.

Kinerja karyawan maupun biasa yang disebut dengan presetasi pekerja selalu dijadikan dasar atau acuan untuk menjadi prespektif dalam berhasil atau tidaknya sebuah proyek yang sedang dijalankan, penghargaan yang menjadi hak pekerja, data yang berkaitan dengan gaji karyawan, serta kegiatan maupun pekerjaan yang dilaksanakan karyawan itu sendiri (Tsauri, 2014: 4-5). Dari beberapa penjelasan yang dilakukan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan sebagai etika kerja atau target yang sudah dicapai oleh karyawan yang disaat akhir penuntasan pekerjaan maupun tanggung jawab yang sudah di kasih oleh pihak perusahaan baik secara jumlah ataupun kapasitas.

#### **2.1.4.2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa pengenalan telah dianalisis oleh (Waloyo, 2020: 18) tentang aspek apa saja yang menunjuk terhadap kinerja karyawan, yang cukup jelas dalam beberapa proses pengontrolan yang teliti dan dalam memutuskan sebuah pilihan yang lebih lancar dalam rencana menaikkan proses kinerja karyawan. Dijelaskan kinerja dibagi beberapa bagian, yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hasil dari apa yang telah dilakukan (keluaran atau hasil jasa), dapat berupa jasa atau barang yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya diperhitungkan.

2. Perilaku kerja

Pada saat ditempat kerja biasanya seorang karyawan akan menerima dua perilaku kerja, yaitu:

- a. Perilaku pribadi merupakan sebuah tingkah laku yang tidak ada hubungan dengan pekerjaannya, seperti cara berpakaian, cara makan siang, dan lain sebagainya.
- b. Perilaku kerja merupakan sebuah tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti taat dalam bekerja, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, ramah terhadap konsumen.

### 3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi karyawan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagai karyawan yang memiliki sifat bawaan, yang artinya yaitu sifat yang dibawa sejak lahir.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Segala hal yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan kinerja. Suatu hasil dari kerjaan yang diberikan dan yang dicapai oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan target pencapaian yang diterapkan sebelumnya disebut dengan kinerja karyawan. Beberapa indikator kinerja karyawan menurut penelitian dari (Ratnasari & Mahmud, 2020) di kategorikan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Efektivitas dan Efisiensi kerja
4. Tanggung jawab
5. Hubungan Antar Sesama

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Peneliti Terlebih Dahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1	(Mulyani et al., 2022) (Sinta)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Iwan Wedding Organizer	Metode deskriptif kuantitatif dengan Teknik Survei	Hasil penelitian variabel lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja karyawan
2	(Suhardi, 2019) (DOAJ)	Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Ratnasari & Mahmud, 2020) (Google Scholar)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Metode deskriptif	Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Christian & Kurniawan, 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Regresi linier berganda	Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Neksen et al., 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

6	(Husin et al., 2021) (DOAJ)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Konawe Selatan
7	(Chusnah & Purwanti, 2020) (Sinta)	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam	Metode kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam
8	(Suryani & Kristianti, 2020) (Scopus)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta	<i>explanatory research</i>	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam mengidentifikasi masalah, tinjauan pustaka dan menuju hipotesis dalam sebuah penelitian maka diperlukan kerangka berpikir. Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Insentif ( $X_3$ ) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, serta variabel terikatnya menggunakan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 2.3.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari (Neksen et al., 2021) penelitian menyatakan bahwa kesimpulan penelitian yang dilakukan menunjukkan apabila beban kerja yang berlebihan dapat memberikan efek yang tidak baik yaitu seperti kelelahan secara fisik dan mental serta dari penelitian ini juga menjelaskan apabila beban kerja yang terlalu

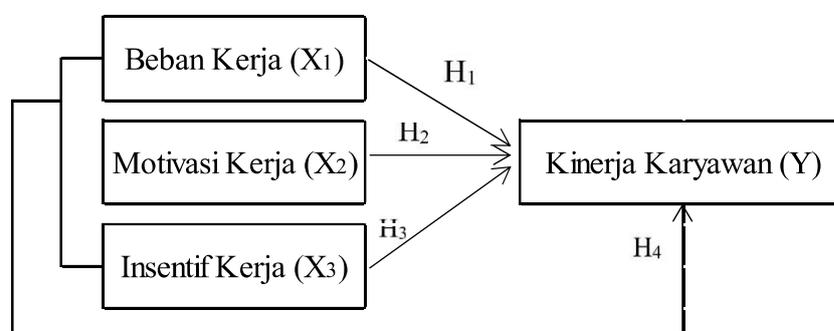
sedikit akan menciptakan kebosanan. Hal ini membuat karyawan merasa kewalahan dan meningkatkan produktivitas lebih banyak lagi itu terus berkembang dengan adaptasi keterampilan.

### 2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebelumnya adapaun penelitian yang dilakukan oleh (Chusnah & Purwanti, 2020) dapat disimpulkan ternyata dalam kinerja kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dari penelitian yang dilakukan, hasilnya menunjukkan motivasi kerja dapat dijadikan sebagai acuan bagi karyawan, untuk membentuk semangat bekerja sehingga ekspetasi perusahaan dapat dicapai dengan hasil yang dimaksimalkan oleh keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

### 2.3.3. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Ratnasari & Mahmud, 2020) insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena insentif adalah acuan agar para karyawan diperusahaan mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta pendapatan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayarkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif yang diterima.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti 2022

## 2.4. Hipotesis

Peneliti menjelaskan hipotesis adalah solusi terhadap kasus yang telah diuraikan tapi hanya bersifat sementara. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan dua variabel atau lebih, dan pengujian masih memerlukan sejumlah pengujian untuk persentase deviasi variabel-variabel tersebut.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti membuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

H3 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis

H4 : Beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis