

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dasar

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi datang dari bahasa Latin 'movere', yang secara harafiah memiliki arti untuk menggerakkan. Dikutip dari jurnal Sulastrı et al., (2021:7) motivasi menurut pengertiannya merupakan metode yang mencerminkan seberapa kuatnya dan seberapa fokus seorang individu dalam upaya untuk mencapai tujuan mereka. Secara umum, tujuan motivasi menurut pengertiannya merupakan mendorong individu secara sadar dan sengaja agar memiliki dorongan dan kapabilitas untuk melakukan tindakan tertentu, sehingga mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Karyawan perlu memiliki motivasi positif saat melaksanakan tugasnya. Sehingga bersedia untuk bekerja dengan tekun demi mencapai keberhasilan yang positif pula. Liang Gie, dalam Fridaus (2018), menyatakan bahwa tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan ini agar dapat memaksimalkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Tujuan motivasi menurut Sulastrı *et al* (2021:7) adalah berikut ini:

1. Menumbuhkan semangat dan kepuasan dalam kerja bagi para pegawai
2. Mengembangkan kedisiplinan dan produktivitas tenaga kerja
3. Menjaga kesetiaan dan stabilitas tenaga kerja dalam entitas usaha
4. Memotivasi dan kesejahteraan tenaga kerja
5. Menumbuhkan Tingkat kewajiban karyawan terhadap tugasnya.
6. Membangun lingkungan dan koneksi yang positif antar karawan
7. Meningkatkan kualitas, efisiensi dalam merekrut karyawan.
8. Mendorong karyawan untuk lebih kreatif, inovatif, dan aktif dalam berpartisipasi.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Indikator – indikator yang menjadi tolak ukur seberapa tinggi motivasi kerja karyawan menurut penelitian Maslow dalam Kusumawati et al (2022:3) yang di kutip, yaitu:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisiologis menurut pengertiannya merupakan kebutuhan dasar yang paling penting bagi kehidupan manusia. Manusia umumnya memberikan prioritas yang tinggi kepada kebutuhan ini yang disebabkan oleh kebutuhan ini merupakan dasar bagi kehidupan manusia Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru mengkaji pertimbangan atas keperluan yang lebih tinggi.

Kebutuhan fisiologis ini akrab dipanggil dengan kebutuhan primer, termasuk kebutuhan akan pangan, minuman, papan, sandang, kebutuhan seksual dan istirahat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan primer terpenuhi, kebutuhan Tingkat kedua yaitu keamanan akan muncul sebagai penggantinya. Keselamatan dan perlindungan tubuh yang menjadi salah satu kebutuhan terpenting bagi manusia. Seseorang membangun rumah yang aman dengan cara tidak membangun di tepi Pantai dikarenakan menjaga supaya rumah terlindungi dari binatang buas, dan mencegah agar rumah tidak terkena banjir. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan harus merasa aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Seperti melalui jaminan perlindungan, proteksi kecelakaan, dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang berikutnya adalah kebutuhan sosial, dimana setiap individu mendambakan hidup secara berkelompok. Kehendak sosial mencakup perhatian, kedekatan emosional, pengakuan di dalam kelompok tertentu, dan jalinan persahabatan. Secara umum, ketika kebutuhan sosial terpenuhi, karyawan cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan pribadi serta profesional karyawan.

4. Kebutuhan Harga Diri

Keinginan untuk mendapatkan harga diri melibatkan aspek-aspek seperti martabat, kemandirian, dan keberhasilan, serta penghargaan eksternal seperti posisi, apresiasi, dan sorotan. Pada tahap ini, individu mulai

memperhatikan citra diri karena merasa nilai dirinya telah meningkat. Perilakunya telah berubah sejak sebelumnya dalam hal cara berbicara, tempat berbelanja yang dipilih, dan hal-hal lainnya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Keinginan ini mendorong untuk mencapai tujuan yang cocok dengan cita-citanya, mengikutsertakan pertumbuhan, memaksimalkan kapasitas, dan memenuhi kebutuhan pribadi. Setiap kepentingan yang telah terpenuhi akan membuat kebutuhan selanjutnya menjadi yang utama.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo yang di kutip oleh Santanu & Amaliyah Fira Madhani (2022:3) beban kerja menurut pengertiannya merupakan tugas - tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Jika pekerja dapat menyelesaikan dan menelaraskan tugas yang di berikan, maka beban kerja tidak akan terasa. Jika tanggung jawab yang diberikan gagal, tugas dan kegiatan yang disebut akan berubah menjadi tugas tambahan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sebuah badan usaha tentu saja mempunyai tujuan agar beban kerja yang di dapatkan karyawannya tidak melewati batas dari kapabilitas atau keterampilan seorang tenaga kerja. Menurut Manullang et al., (2022:16) ada sejumlah faktor yang dapat berdampak pada beban pekerjaan, yaitu:

1. Tekanan Waktu

Pada umumnya, faktor batas waktu ini justru dapat menjadi dorongan dalam mencapai kinerja dan prestasi terbaik, di tengah tuntutan waktu ini juga dapat menjadi salah satu alasan timbulnya beban tugas ketika seorang karyawan sudah mulai merasa kewalahan dan atau kondisi Kesehatan karyawan sedang dalam keadaan yang kurang stabil.

2. Jadwal Kerja

Faktor kedua yang dapat menjadi penyebab timbulnya beban kerja adalah jadwal kerja, ini dapat terjadi dikarenakan kurang efisiennya penyesuaian jadwal kerja dan masalah pribadi. Khususnya ketika pasangan suami dan istri, keduanya mencari nafkah, rutinitas pekerjaan yang padat juga dapat membuat kondisi Kesehatan seseorang menurun jika tidak di jaga dengan baik

3. Kemenduan Peran atau Konflik Peran

Faktor konflik peran ini dapat menjadi pengaruh pandangan individu terhadap beban kerja yang di hadapinya. Ini mungkin menjadi suatu faktor yang mengintimidasi ataupun tantangan.

4. Kebisingan

Kebisingan juga adalah salah satu penyebab yang mempengaruhi timbulnya beban kerja. Dikarenakan lingkungan kerja yang sangat ricuh seseorang kemungkinan terganggu konsentrasinya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga itu pun dapat mengganggu seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan dengan tepat waktu.

5. Terlalu Banyak Informasi yang di Dapat

Banyaknya informasi yang di terima oleh seorang pekerja dalam waktu yang bersamaan adalah salah satu penyebab yang mempengaruhi beban kerja ini timbul. Semakin kompleks informasi yang di terima seorang tenaga kerja, maka semakin berat juga beban kerja yang di rasakan oleh seorang tenaga kerja.

6. Temperatur yang Ekstrim

Cuaca ekstrim yang ada di ruangan ini juga dapat menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi munculnya beban kerja. Dikarenakan temperatur ruangan yang kurang kurang efisien, kesehatan pun dapat menjadi sasarannya. Maka dari itu menjaga temperatur ruangan tetap di kondisi nyaman juga sangat di perlukan.

7. Tindakan Berulang

Faktor selanjutnya merupakan tindakan berulang yang di lakukan seorang karyawan. Sebagian besar seorang pekerja yang melakukan tindakan berulang ini beresiko untuk merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Ini sangat membahayakan apabila pekerja gagal dalam melakukan tanggung jawabnya dengan tepat waktu.

8. Tanggung Jawab

Beragam tanggung jawab atau kewajiban, bisa jadi dapat menjadi beban kerja untuk beberapa orang. Beragam pula macam dari pekerjaan yang ada,

maka berbeda juga kegunaannya sebagai beban pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kewajiban terhadap orang lain menyebabkan stress terkait pekerjaan. di sisi lain, semakin besar tanggung jawab yang di miliki terhadap produk, maka semakin rendah pula kemungkinan terjadinya stress dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Santanu & Amaliyah Fira Madhani, (2022:3) adapun indikator beban kerja dalam penelitiannya merupakan sebagai berikut:

1. Beban Mental

Beban kerja yang terjadi saat seorang pekerja melakukan aktivitas intelektual atau psikologis di lingkungan kerja. Indikator beban mental termasuk tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan pekerjaan di luar bidang keterampilan atau keahlian yang biasa.

2. Beban Waktu

Beban kerja yang terjadi apabila seorang karyawan harus menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang di tentukan. Adapaun indikator dari beban waktu adalah kecepatan dalam melakukan tanggung jawab, tenggat waktu, kecepatan kerja, pekerjaan tambahan, dan kurangnya waktu senggang.

3. Beban fisik

Beban kerja yang berpengaruh buruk dalam gangguan kesehatan seperti pada sistem jaringan badan, jantung, paru-paru, dan indra pada seseorang yang

ditimbulkan dari keadaan pekerjaan. Adapun indikator beban fisik adalah pekerjaan yang berlebih, tanggung jawab ekstra, dan layanan kesehatan.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Rochman & Ichsan (2021:3) stress merupakan perasaan depresi atau kekhawatiran yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh kesulitan dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Ketika stress tidak diatasi dengan baik, maka seseorang biasanya tidak mampu berkomunikasi secara positif dengan lingkungan sekitarnya, maupun lingkungan kerja baik lingkungan eksternal.

Menurut Santanu & Amaliyah Fira Madhani (2022:2) stress kerja adalah kondisi tegang yang mempengaruhi pikiran, perasaan, keadaan psikis seseorang. Yang berakibat terlalu banyak stress dapat membahayakan kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan lingkungan sekitar, yang pada akhirnya akan menghambat pelaksanaan pekerjaan dan kewajibannya.

2.1.3.2 Penyebab Stress

Menurut Kadir et al., (2023:5) faktor – faktor yang dapat menyebabkan stress mencakup perasaan emosional seseorang, tekanan fisik, serta lingkungan tempat kerja dan kegiatan sehari – hari, stress yang terkait dengann pekerjaandapat diklasifikasikan ke dalam empat tipe utama, yaitu:

1. Lingkungan Fisik

Faktor yang menyebabkan stress di tempat kerja adalah kebisingan, kurangnya pencahayaan di dalam sebuah ruangan, ketidak amanan, tata letak kantor, serta aliran udara yang kurang memadai

2. Peran atau Tugas

Terjadi situasi di mana tenaga kerja merasa keresahan dalam mengerti tanggung jawabnya, posisi yang di emban terasa berat, atau adanya peran ganda.

3. Stress antarpribadi

Tingkat stres akan meningkat ketika tenaga kerja dipisah menjadi beberapa departemen dalam sebuah individu yang bersaing dengan tujuan menjadi divisi terbaik dengan imbalan yang menggiurkan. Setiap karyawan memiliki variasi kepribadian, karakter, persepsi, dan latar belakang yang berbeda, yang berpotensi menimbulkan tekanan.

4. Organisasi

Terdapat berbagai elemen dalam struktur organisasi yang dapat memicu stres. Penurunan jumlah anggota tim berdampak pada stres, tidak hanya bagi mereka yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga bagi yang tetap bekerja. Secara spesifik, orang-orang yang masih tinggal di sana mengalami peningkatan tugas, rasa tidak aman dan kurang nyaman di tempat kerja, serta kehilangan teman sekerja. Perubahan struktur, kerahasiaan, penggabungan, dan jenis kebijakan lain dapat menimbulkan stres bagi perusahaan. Dua pekerja harus

menghadapi peningkatan rasa tidak aman di tempat kerja, khawatir dengan peningkatan beban kerja dan bentuk konflik antar pribadi yang baru.

2.1.3.3 Indikator Stress Kerja

Menurut Santanu & Amaliyah Fira Madhani (2022:2) adapun indikator stress kerja menurut penelitiannya merupakan sebagai berikut:

1. Situasi Pekerjaan

Yang menjadi dimensi dalam kondisi pekerjaan ini merupakan beban kerja yang menjadi faktor internal dan rutinitas pekerjaan.

2. Peran

Selanjutnya yang menjadi salah satu indikator peran ini merupakan kurangnya jelasnya fungsi, tugas, dan tanggung jawab seorang tenaga kerja.

3. Faktor Interpersonal

Indikator selanjutnya yang menjadi indikator pada faktor komunikasi antar pribadi ini merupakan perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai dapat tercermin dalam implementasi sistem dukungan yang solid dan responsif terhadap kebutuhan serta pencapaian tenaga kerja dalam pekerjaan mereka.

4. Perkembangan Karir

Indikator ke-4 yaitu perkembangan karir yang menjadi indikator pada perkembangan karir ini adalah kenaikan karir yang kurang dari

kemampuannya maupun kenaikan dengan pangkat yang selanjutnya yaitu yang lebih tinggi dari kemampuan dan keahlian seorang karyawan.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menyokong tenaga kerja dalam mendalami mengenai kondisi sekitar kerjanya, pengawasan yang ketat dan cocok dengan ketentuan perusahaan. Andil karyawan dalam mengambil kebijakan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kusumawati et al (2022:4) kinerja merujuk pada pencapaian atau hasil yang ditunjukkan oleh individu atau proses yang terkait dengan tugas atau pekerjaan yang telah di berikan kepada mereka. Kinerja mencakup evaluasi atau efektivitas, efisiensi, dan kontribusi yang dilakukan dalam tujuan mencapai atau standardisasi yang telah di tetapkan.

Menurut (Kusumawati et al., 2022), kinerja karyawan menurut penelitiannya merupakan perilaku atau Tindakan personal sehubungan dengan penyerahan tugas di perusahaan, departemen, atau organisasi yang memiliki signifikansi bagi entitas tersebut, masyarakat secara umum, atau dirinya sendiri.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun ada beberapa elemen dan faktor kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, termasuk namun tidak terbatas pada kondisi lingkungan kerja, dukungan manajemen, kejelasan peran dan tanggung jawab,

pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta tingkat motivasi dan kesejahteraan secara keseluruhan (Pusparani, 2021:2), yaitu:

1. Sikap dan Mental

Kelancaran suatu usaha bergantung pada sikap disiplin para karyawannya, karena mereka menaati peraturan perusahaan dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan disiplin. Begitu juga dengan motivasi yang muncul dalam individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik secara sadar dapat sinonim dengan melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran, melakukan pekerjaan dengan tekun dan penuh perhatian, atau melakukan pekerjaan dengan kesungguhan dan fokus. atau tidak demi menggapai suatu tujuan tertentu.

2. Pendidikan

Pendidikan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Keterampilan & pengetahuan diperlukan untuk seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah di berikan. itu juga merupakan peran penting dalam kinerja seorang karyawan.

3. Kompensasi atau Insentif

Perbaikan yang meningkatkan produktivitas karyawan dapat ditawarkan sebagai kompensasi atau penghargaan. Selain itu, promosi juga dapat berfungsi sebagai bentuk kompensasi, memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai kinerja yang lebih baik.

4. Gaya Kepemimpinan

Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Hal ini disebabkan oleh kemampuan seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, membimbing, dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai. Dengan demikian, ketika pegawai merasa didukung dan dipandu dengan baik, mereka cenderung meningkatkan kualitas hasil kerja mereka serta mencapai prestasi yang lebih baik secara individu maupun tim.

5. Lingkungan Kerja

Menyediakan suasana kerja yang tenang dan higienis di suatu perusahaan bisa berkontribusi signifikan didalam menciptakan suasana tenang dan fokus bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan penyelesaian tugas karyawan.

6. Pelatihan Terhadap Karyawan

Dampaknya terhadap kinerja kerja karyawan merupakan pertimbangan penting dalam memberikan pelatihan dan pendidikan kerja. Hal ini terutama berlaku bagi karyawan baru yang sangat merasakan manfaat dari bimbingan dan pelatihan yang diberikan.

7. Perkembangan Teknologi

Tujuan utama teknologi adalah untuk meningkatkan dan menyederhanakan tenaga kerja manusia, menjadikannya lebih efisien, bijaksana, dan tepat.

Maka dari itu, kemajuan teknologi memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk produktivitas dan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi.

8. Komunikasi yang Kuat

Komunikasi dan hubungan interpersonal yang kuat antar anggota tim dan lintas departemen dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap performa kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki komunikasi yang baik dan komunikasi yang efektif, pencapaian tujuan menyeluruh perusahaan akan lebih mungkin dilakukan.

9. Kesempatan Berprestasi

Kesempatan berprestasi juga menjadi elemen yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan perlu memiliki kesempatan demi menghadapi tantangan yang memotivasi mereka untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Pengakuan atas prestasi karyawan, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun apresiasi informal, memberikan dorongan positif untuk meningkatkan kinerja.

10. Fasilitas dan Infrastruktur

Fasilitas dan infrastruktur yang positif dapat membuat kondisi lingkungan pekerjaan yang kondusif untuk produktivitas & kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, kurangnya atau ketidakmampuan sarana dan prasarana dapat menghambat kinerja karyawan dan mengurangi kepuasan kerja pegawai.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Rolos et al (2018:4), ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas Kerja**

Hasil kerja pegawai dapat dievaluasi berdasarkan hasil yang dicapai dan kemahirannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini termasuk menilai tingkat kompetensi dan keterampilan yang ditunjukkan oleh karyawan.

2. **Kuantitas**

Kuantitas mengacu pada pengukuran numerik hasil produksi, dengan mempertimbangkan kapasitas atau periode aktivitas yang terselesaikan.

3. **Ketepatan Waktu**

Mengevaluasi keteraturan waktu penyelesaian kegiatan, mempertimbangkan koordinasi dengan hasil keluaran dan mengoptimalkan waktu yang dialokasikan untuk tugas – tugas tambahan.

4. **Efektifitas**

Mengukur efisiensi pemanfaatan fasilitas organisasi (seperti energi, rupiah, pengembangan alat, dan bahan baku) untuk memaksimalkan output setiap unit. Independensi menandakan otonomi dan kemandirian organisasi dalam mencapai tujuannya.

5. **Kemandirian**

Kemandirian adalah keadaan dimana seseorang mempunyai kemampuan untuk memenuhi melaksanakan tugasnya sendiri tanpa membutuhkan bantuan, arahan, ataupun pengawasan dari orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu, motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Alat analisis	Kesimpulan
1	Wasiman & Wangdra, (2023) Sinta 5	<i>Discipline and Motivation Analysis of Employee Performance in Property Companies in Batam City</i>	<i>This research method employs a quantitative approach utilizing statistical analysis techniques to test hypotheses and validate research findings.</i>	Motivasi kerja dan stress kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Hidayat, (2021) Sinta 3	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia.
3	Risambessy, (2019) Sinta 4	Faktor – Faktor Beban Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Ambon	Metode sampling melibatkan penggunaan data sensus.	lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Andiani & Jayanagara, (2023) Sinta 1	<i>Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self-Efficacy, and Social Competence on Medical Personnel Performance</i>	<i>Take a sample using purposive sampling. Data analysis and processing using the Multiple Linear Regression method.</i>	Workload negatively affected medical personnel performance at Sukajadi Regional General Hospital, Banyuasin, South Sumatra, while technical skills had a positive impact.
5	Rakimen, (2024) Sinta 3	<i>The Influence of Training, Discipline and Work Motivation on the Employee Performance of Honda Workshop at PT. Indako Trading Coy Rantauprapat</i>	Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Pendekatan analisis data yang digunakan melibatkan analisis regresi linear berganda.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Agustinah et al., (2020) Sinta 2	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS).	Beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja.
7	(Chandra & Adriansyah, 2019) Sinta 3	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT	Analisis data menggunakan Pendekatan analisis regresi linier	Beban kerja dan s tress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		Mega Auto Central Finance	berganda dan pengujian hipotesis	karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance.
8	Hakim et al., (2023) Sinta 2	<i>Leadership Style, Work Motivation, Work Stress, and Employee Performance: A Case Study of a Hospital</i>	The survey utilized questionnaires, interviews, and observations for data collection, analyzed through descriptive and multiple regression analyses.	<i>Employee success benefits positively from work drive, and job stress has a substantial effect on employee success.</i>
9	Sofiana et al., (2020) Sinta 4	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak.	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Sulastri & Onsardi, (2020) Sinta 4	Pengaruh Stress Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Stress kerja dan beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka pemikiran

Peneliti memanfaatkan kerangka pemikiran untuk mempermudah pelaksanaan penelitian, antara lain:

2.3.1 Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi selalu memiliki dorongan untuk bekerja keras, yang menjadi sumber energi untuk meningkatkan semangat dalam diri mereka sehingga mereka dapat mencapai standar keunggulan. Selain itu, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kemampuan untuk mengontrol diri dengan

baik, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang diharapkan tanpa memerlukan pengawasan yang ketat. (Rakimen, 2024:2). Penelitian jurnal yang di lakukan (Rakimen, 2024) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan rangkaian tugas atau aktivitas yang harus dilaksanakan oleh sebuah unit organisasi atau individu yang memegang jabatan dalam batas waktu yang telah ditentukan. (Rolos et al., 2018:3). Keterkaitan antara kinerja karyawan dan beban kerja saling mempengaruhi, di mana dalam struktur organisasi, penempatan posisi karyawan dapat dipertimbangkan dengan memperhatikan tingkat beban kerja mereka. Dalam penelitian (Rolos et al., 2018) mengatakan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif yang merugikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

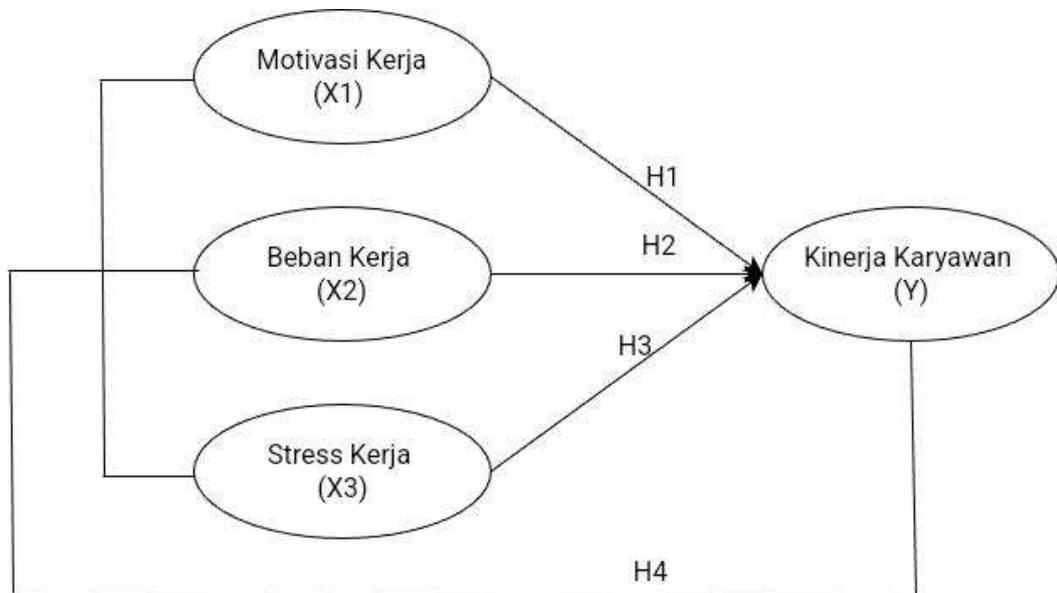
Stress dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi motivasi, dan bahkan menyebabkan penurunan dalam kualitas pekerjaan. Di samping itu, tekanan yang berlangsung terus menerus akan berdampak negatif merugikan pada kesehatan fisik maupun mental karyawan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Dalam penelitian (Sofiana et al., 2020) mengatakan bahwa stress kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

2.3.4 Dampak Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja pada kinerja karyawan sangat penting dalam konteks produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja. Peningkatan semangat dan kualitas kerja di mulai dari motivasi kerja yang tinggi, sementara beban kerja berlebihan bisa menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Stress kerja dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi, berdampak negatif pada kesehatan. Perlu diketahui organisasi untuk menciptakan area kerja yang memadai, mengelola beban kerja, serta mengidentifikasi & mengurangi faktor-faktor stress guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Dengan memperhatikan interaksi antara ketiga faktor ini, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan mencapai potensi maksimal karyawan.

Apabila organisasi mampu memenuhi kebutuhan motivasi, akan meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Apabila organisasi dapat mengatur beban tanggung jawab terhadap karyawannya agak sedikit lebih ringan, maka akan terlihat pula peningkatan pada kinerja karyawan . Maka dari itu, dapat di katakan bahwa motivasi kerja, beban pekerjaan, dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi dampak motivasi kerja, beban pekerjaan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang tergambar pada ilustrasi berikut:



Gambar 2. 1 kerangka pemikiran

Dalam kerangka pemikiran, penelitian ini ditetapkan dengan hipotesis sebagai berikut:

H1. Diduga bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil.

H2. Diduga bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil.

H3. Diduga bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil.

H4. Diduga bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil.