

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

A.1. Pengertian Karyawan

Karyawan dipandang sebagai sumber daya alam yang sangat penting dan perlu mendapatkn perhatian khusus, karena karyawan adalah sebagai salah satu penunjang suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Muniroh, 2010). Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam Pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan di mana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta

dan di lembaga-lembaga pemerintah. Menurut Musanef (dalam Bangun,2012) Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

A.2. Jenis-Jenis Karyawan

Menurut UU ketenagakerjaan, ada 2 jenis karyawan yaitu:

- a. Karyawan Tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan Kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk memperkerjakan karyawan kontrak yaitu: menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lam 3 (tiga) tahun.
 3. Pekerjaan yang sifatnya musiman.
 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

B. Motivasi Kerja

B.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Mathis dan Jackson (dalam Bangun,2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Pramudyo,2010). Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi kondisi kerja di suatu perusahaan atau instansi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara dalam Muhamadun,2012). Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarah pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Supriyono (2003) motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan yaitu, intristik yang ada pada individu yang bersangkutan dan stimuli eksternal, mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Selanjutnya Wade (2007), menjelaskan bahwa motivasi suatu proses dalam diri manusia atau hewan yang menyebabkan organisme tersebut bergerak menuju tujuan yang dimiliki atau bergerak menjauh dari situasi yang tidak menyenangkan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009). Selanjutnya Sunyoto (2013), menyatakan terlepas dari kepentingan yang nyata motivasi sulit untuk didefinisikan dan dianalisis dengan satu definisi, motivasi berkaitan dengan arah dari pelaku, kekuatan tanggapan yaitu upaya pada saat seorang karyawan memilih suatu arah tindakan dan keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg (dalam Bangun,2012) membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Sedangkan Mc. Clelland (dalam Sunyoto,2013) mengatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar afektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi dalam Amir, 2012). Menurut McCormick (dalam Amir, 2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Jadi kesimpulan dari uraian di atas motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Bangun,2012) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

B.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg (dalam Bangun,2012), faktor-faktor yang berperan sebagai motivasi terhadap karyawan yaitu, yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari faktor kepuasan (*satisfaction*) dan faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*).

- a. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa juga disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfiers*). Termasuk dalam faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan motivasi kerja, antara lain : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). Faktor kepuasan atau *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah lawan dari faktor ketidakpuasan.
- b. Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*),

hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja.

Jadi, berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor kepuasan (*satisfaction*) dan faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*).

B. 3. Aspek Motivasi Kerja

Maslow (dalam Bangun,2012) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja antara lain adalah kebutuhan yang bersifat biologis (*biological needs*) manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang dan pangan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah, fasilitas seperti rumah dan kendaraan menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja menjadi lebih efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*safety needs*) kebutuhan ini mengarah pada rasa keamanan, ketentraman, dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Kebutuhan Sosial (*social needs*) kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan berprestasi (*esteem needs*) kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Dan Kebutuhan mempertinggi

kapasitas kerja (*self actualitation needs*) setiap orang ingin mengembangkan kapasitas yang baik, hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan. Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu adanya kedisiplinan bagi karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja adanya kedisiplinan bagi karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan

B.4. Proses Timbulnya Motivasi Kerja

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan dorongan, tujuan, dan imbalan. Proses motivasi menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (dalam Sunyoto, 2013) terdiri beberapa tahapan proses, yaitu :

- a. Apabila dalam diri seseorang itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.

- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melaksanakan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang dapat terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

Jadi, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan dorongan, tujuan, dan imbalan.

C. Beban Kerja

C.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Menurut Sutarto (2006) dalam bukunya Dasar dasar Organisasi mengungkapkan “Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban

kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur”.

Menurut Meshkati (dalam Febriyanti,2013) beban kerja adalah sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja merupakan kemampuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Senders (dalam Febriyanti,2013) mendefinisikan beban kerja adalah sebagai ukuran dan usaha yang dilakukan oleh manusia ketika mengerjakan tugas terlepas dari kinerja dan tugas itu sendiri. Beban kerja itu sendiri adalah ukuran dari usaha yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi atau organisasi.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Munandar,2008). Gawron(2008) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut:

“Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment”, yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja sebagai berikut: *“Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform”*, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Everly (dalam Malayu, 2002) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental. Menurut Menpan (Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih. Menurut Nurmianto (2003) beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa

banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Bridger (2001) yang menyatakan bahwa “ *Mental workload is a way of describing the mental stress and strain of being busy at work. Excessive „mental workload“ often leads to mistakes, misunderstandings, omissions and other errors, these include: remembering todo things and formulation and implementation of plans of actions*”, yang berarti bahwa beban kerja mental adalah cara yang menggambarkan tekanan mental dan ketegangan pada saat sibuk bekerja. Beban kerja mental yang banyak sering menyebabkan kesalahan, kesalahpahaman, kelalaian dan kesalahan lainnya, misalnya mengingat untuk melakukan sesuatu dan penyusunan dan pelaksanaan rencana tindakan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan dan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

C.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pembagian tugas, dan wewenang.

3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu eksternal dan internal.

C.3. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) untuk mengungkap beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

a) Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b) Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c) Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek beban kerja yaitu aspek beban mental, beban fisik dan waktu.

C.4. Jenis Beban Kerja

Menurut Munandar (2008) beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuantitatif dan kualitatif.

- a. Beban kerja berlebih / terlalu sedikit “Kuantitatif”, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak / sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebih / terlalu sedikit “Kualitatif” yaitu jika merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan dari karyawan.

Everly dan Girdano (dalam Munandar 2008) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya ditemukan ada kedudukan manajemen, disemua taraf dari industri penjualan dan usaha-usaha wirausaha. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan terdapat dua jenis beban kerja yaitu kualitatif dan kuantitatif.

D. Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja

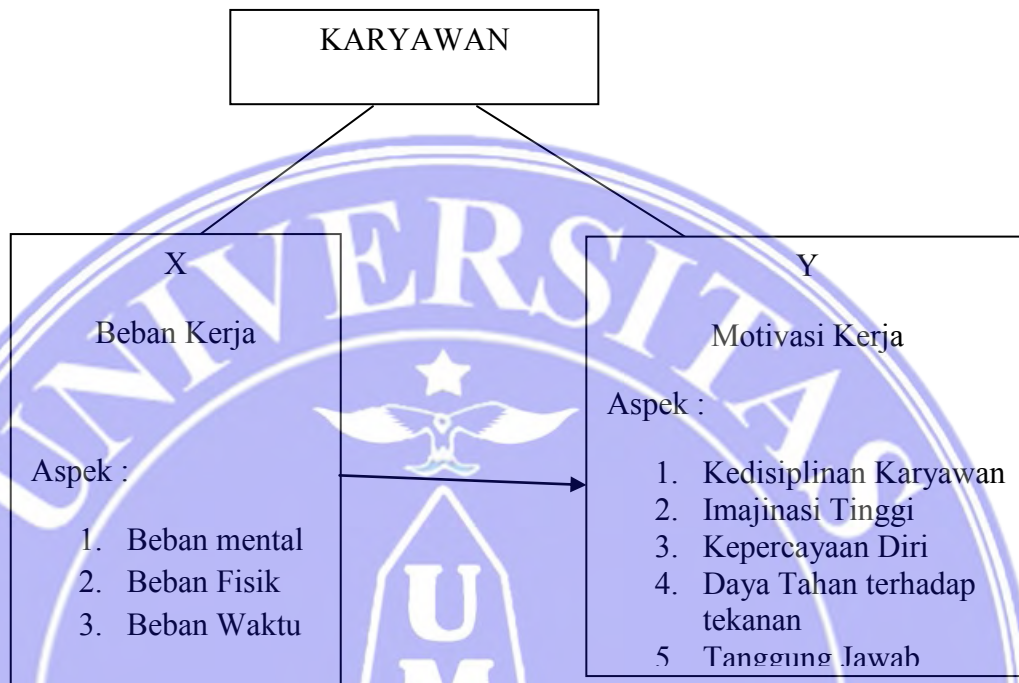
Pada suatu pekerjaan, karyawan dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan perusahaannya. Setiap karyawan diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun sering kali karyawan harus menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu tertentu, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres yang kemudian berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena karyawan akan merasa bahwa dia tidak

maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar,2001).

Pada penelitian Muhamadun (2012) kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja artinya, beban kerja yang berat akan membuat karyawan merasa dirinya terbebani oleh pekerjaannya sehingga merasa dengan beban yang terlalu banyak menyebabkan motivasi kerja menurun yang akan berdampak terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi kerja yang baik sangat membantu konsentrasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Temuan ini mendukung pendapat Gobel (2005) yang menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong motivasi kerja adalah kondisi kerja. Hal ini dapat diartikan apabila kondisi kerja semakin baik, maka motivasi kerja akan meningkat.

E. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja bisa meningkat dengan didukung oleh beban kerja yang sesuai. Dengan diperhatikannya beban kerja dengan baik maka secara otomatis akan mempengaruhi kepada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja.



Gambar Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoretis yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesa yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan, atau sebaliknya semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan.