BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian ini dilakukan pembahasan mengenai konsep teori dan hasil hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel Beban Kerja dan Motivasiterhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut maka dibangun model teoritik dasar yang dikembangkan dalam penelitian ini.

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini adalah :

1. Agripa Toar Sitepu (2013), dengan judul "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado". Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi liniear berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang karyawan tetap.[13] Perbedaan dengan penelitian yang akan saya teliti terletak pada jumlah karyawan dan sebanyak 53 dan juga penelitian saya pada Bank BRI.Penelitian saya hanya untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja.[14]
2. Yudha Adityawarman (2015), dengan judul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban

[13]Agripa Toar Sitepu,"*Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*", *ISSN 2303-1174*, 2013. Kendari Maret 2018. hlm.1130.

[14] Agripa Toar Sitepu, "*Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*", *ISSN 2303-1174*, 2013. Kendari Maret 2018. hlm.1130.

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Data diperoleh dari 127 responden, uji chi square digunakan untuk mengetahui sikap responden terhadap variabel beban kerja dan kinerja berdasarkan faktor demografik.[15]Perbedaan dalam peneliian ini dengan penelitian sayaa dalah pada jumlah karyawan dan juga penelitian saya pada BRI.Penelitian saya hanya untuk menguji hubungan motivasi denga kinerja..[16]

3. Haridiana Iswandani (2016), dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk". Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kualitas kehidupan kerja (quality of worklife) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Unit Operasional PT BNI (Persero) Tbk. sejumlah 135 responden.[17]Perbedaannya ada pada jumlah responden dan juga pada benk yang berbedadan variable penelitian.
4. Ahmad Ahid Mudayana (2010), dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul". Tujuan: Mengukur motivasi dan kinerja karyawan. Ukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode: penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. jumlah 79 responden karyawan

---

[15]Yudha Aadityawarman, *" Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja"*, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol.5, No.1.Kendari Maret 2018. hlm.41.

[16] Yudha Aadityawarman, *" Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja"*, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol.5, No.1. Kendari Maret 2018. hlm.41.

[17]Haridiana Iswandani, "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja", *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol.13, No.2 Kendari Maret 2018, hlm 315.

dari 111 karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi. Motivasi dinilai dengan kuesioner, kinerja saat menggunakan daftar periksa.[18]Perbedaannyaadapadajumlahrespondendanjugapadabenk yang berbedadan variable penelitian.

5. Sujarwanto (2016), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Yogyakarta". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, (3) Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Yogyakarta berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi.[19]Perbedaannyapadajumlahrespondendanjugapadabenk yang berbedadan variable penelitian.[20]

[18]Ahmad Ahid Mudayana "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *KES MA ISSN* : 1978-0575, Vol.4, No.2, 2010, hlm.88.

[19]Sujarwanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Kendari Maret 2018. hlm.58.

[20] Haridiana Iswandani, "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja", *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol.13, No.2 Kendari Maret 2018, hlm 315.

B. Landasan Teori

1. Beban Kerja

a. Definisi Beban kerja

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisien dan efektifitas kerja suatu unuit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan tehnik analisis jabatan,tehnik analisi beban kerja atau tehnik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula,bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu tehnik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisi.Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan operator baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanan, dan sumber dana manusia.[21] Menurut Komaruddin (1996), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.[22]

---

[21] Menpan. Definisi Beban Kerja. http://www.bkn.go.id diunduh pada tanggal 29 Maret 2018.

[22] Komarudin. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi AksaraHlm 22.

b. Beban Kerja Dalam Persfektif Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petnjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

اللَّـــهُمَّ اِنِّى اَعُوْذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَاَعُوْذُبِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَاَعُوْذُبِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَاَعُوْذُبِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَـهْرِ الرِّجَالِ

Terjemahan :"*Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia*." (HR Abu Dawud 4/353)[23]

Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk, maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda mengatasi stres kerjanya masing-masing. Selye (1974) menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai persepsi dan reaksi emosional yang berbeda dalam menghadapi stres. Berdasarkan jenisnya, Selye (1974) membagi stres menjadi dua, yaitu:

a. ***Eustres***; yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bersikap positif bahwa ujian hidup atau beban kerja akan dapat

[23] Dapertemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahanya,(Jakarta:Dapertemen Agama, 2009),h.256

diselesaikan dengan baik. Hal ini tertuang dalam QS Al Insyirah ayat 5-6, sebagai berikut

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Terjemahan*: "Karena sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan".*

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Terjemahan*: "Sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan".*[24]

Contoh eustres yang bisa kita jumpai dalam lingkungan sekitar kita adalah ketika seseorang mengerjakan tugas pada waktu yang sudah ditentukan (*deadline*), maka tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik. Atau seseorang menjalani serangkaian aktivitas dalam hidupnya dengan berbagai pencapaian-pencapaian untuk menjadikan hidupnya berkulitas. Mujib (2012) menjelaskan bahwa berprestasi merupakan syarat dalam rangka merealisasikan amanah Allah SWT untuk menjadi *khalifah*-Nya di muka bumi. Sedangkan kualitas hidup dalam perspektif agama dapat dilihat dari prestasi yang diberikan untuk kehidupannya.

b. ***Distres***; yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Kebalikan dari eustres menurut Selye (1997) adalah distres. Distres bersifat negatif. Hal ini dijelaskan dalam Qs. Al Isra' ayat 83 yaitu sebagi berikut:

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ ۖ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Terjemahan: *"Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa"*

Contoh yang nyata tentang distres dalam kehidupan sehari-hari yang dapat kita jumpai adalah ketika seorang merasa frustasi, banyaknya tuntutan pekerjaan dari pimpinan, lingkungan serta rekan kerja yang tidak saling support, orang akan mencari ketenangan dengan mengonsumsi obat-obat terlarang seperti narkotika.

---

[24] Daperten Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahanya,(Jakarta: Depertemen Agama, 2009)h.252

Hal ini dijelaskan dalam Najati (2001), bahwa ketika seseorang berlebihan dalam memenuhi berbagai dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan itu dari tujuan yang sebenarnya.

Menurut O'Donnel dan Eggemeier (1986), ada 3 jenis penggukuran beban kerja yang dapat dilakukan, diantaranya itu:[25]

1. Pengukuran Subjektif

   Pengukuran subjektif adalah pengukuran yang didasarkan pada penilaian dan pelaporan pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam penyelesaian suatu tugas. Pada umumny,pengukuran jenis ini dilakukan menggunakan skala penilaian(rating scale).

2. Pengukuran Kinerja

   Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek prilaku atau aktivitas yang ditampilkan pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

   Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan pekerja yang memiliki kualitas tertentu, didaalam suasana kerja yang sudah ditentukan dan dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran Fisiologis

[25]http://www.pelajaran.co.id/2018/26/pengertian-beban-kerja-aspek-dimensi-faktor-dan-pengukuran-beban-kerja.html diakses pada tanggal 13 agustus 2018 pukul 21.15

Pengukuran fisiologis adalah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja saat menyelesaikan suatu tugas atau pekerja tertentu. Pengukuran ini biasanya dilakukan pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon tubuh lainya.

c. 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:

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 sistirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal

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).

4) Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi karyawan.[26]

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan.

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja.

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

[26] Manuaba, http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/beban-kerja.html. Pada tanggal 31 Maret 2018 pukul 17.00.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.[27]

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Gibson (1995) Istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan sesuatu hal yang "mendorong "atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu.[28] Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju dan mendorong kearah tujuan. Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku organisatoris yang dipilih seseorang guna mencapai tujuan-tujuan pribadinya, yakni tujuan yang dianggapnya penting untuk bergerak maju. Jadi, seseorang yang mementingkan hasil pekerjaan merupakan seseorang yang mementingkan motivasi.

Menurut Sardiman (2007), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.[29] Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiap siagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

---

[27]Putra, *"Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok"*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22

[28]Gibson, Ivansevich, and Donelly, 1995, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Prose*s, Jilid 2, Binarupa Aksara, Kendari Maret 2018.

[29] A.M. Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Maret 2018.

b. Motivasi Kerja Dalam Persfektif Islam

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَعِيلُ بْنُ عَيَّاشٍ عَنْ بَحِيرِ
بْنِ سَعْدٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمِقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبَ
الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا
كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ
عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Artinnya: ‘’Telah menceritakan kepada kami (Hisyam bin Ammar) berkata,telah menceritakan kepada kami (Isma’il bin ‘Ayyasy) dari (Bahir bin Sa’d) dari (Khalid bin Ma’dan) dari (Al Miqdam bin Ma’dikarib Az Zubaidi) dari Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasalam, beliau bersabda : “tidak ada yang lebih baik dari usaha seseorang laki-laki kecuali dari hasil tangganya sendiri. Dan apa-apa yang diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri,istri,anak dan pembantunya adalah sedehka. “(HR. Ibnu Majah).[30]

Penjelasan hadits di atas merupakan motivasi dari Nabi Saw kepada kaum muslimin untuk memiliki etos kerja yang tinggi.Kita dilarang oleh Nabi Saw hanya bertopang dagu dan berpangku tanggan mengharap rezeki dating dari langit.Kita harus giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga. Bahkan di katakana oleh Nabi Saw bahwa tidak ada yang lebih baik dari usaha seseorang kecuali dari hasil kerjannya sendiri. Hal ini tentunya juga bukan sembarang kerja tetapi pekerjaan yang halal dan tidak berentanggan dengan syari’at agama islam.[31]

---

[30] Dapertemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahanya,(Jakarta:Dapertemen Agama, 2009),h 265

[31] http://eprints.undip.ac.id/29512/1/Skripsi008.pdf

c. Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 9 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya,

2) kreatif dan inovatif,

3) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan,

4) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,

5) selalumencari sesuatu yang baru,

6) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu,

7) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan,

8) inisiatif kerja tinggi,

9) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.[32]

d. Karakteristik Motivasi Kerja

Mc.Clelland (1979) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

1) Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
2) Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.
3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistik.
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
5) Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
6) Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.[33]

[32] https://teorionline.wordpress.com/2012/04/03/model-pengukuran-motivasi-kerja/

[33]David McClelland, HumanMotivation,1987,http://prasko17.blogspot.co.id/2013/06/teori-motivasi-prestasi-david-mcclelland.html. Pada tanggal 27 Maret 2018 pukul 18.00

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005, 175–176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1) Arah perilaku (direction of behavior)

   Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (level of effort)

   Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat kegigihan (level of persistance)

   Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.[34]

3. Kinerja Karyawan

a. Definifi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang

---

[34] George, J.M., & Jones, G.R. *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall, 2005, hlm 15.

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.[35]

Menurut Wibowo (2010;7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kesimpulannya kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang ditetapkan sebelumnya.[36]

b. Kinerja Karyawan Dalam Persfektif Islam

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

c. وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19).*[37]

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

---

[35] Hasibuan, http://munadieblog.blogspot.co.id/2014/11/manajemen-sumber-daya-manusia.html, tanggal 31 Maret 2018 pukul 17.30.

[36] Prof.Dr.Wibowo,SE,M.Phil. *Manajemeen Kinerja.* Rajawali Pers. Kendari Maret 2018.

[37] Dapertemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahanya,(Jakarta: Dapertemen Agama.2009),h,268

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3) Memiliki tujuan yang realistis.
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.[38]

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien.Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.[39]

2) Otoritas (wewenang)

---

[38] Mangkunegara. http://www.warna-sahabat.com/2017/02/pengertian-indikator-dan-faktor-yang.html. pada tanggal 31 Maret 2018 pukul 18.00.

[39] Prawirosentono. http://cinusian.blogspot.co.id/2011/01/konsep-kinerja.html. pada tanggal 1 April 2018 pukul 14.00.

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengankontribusinya.[40] Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.[41]

e. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan.[42]

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2004) adalah sebagai berikut:

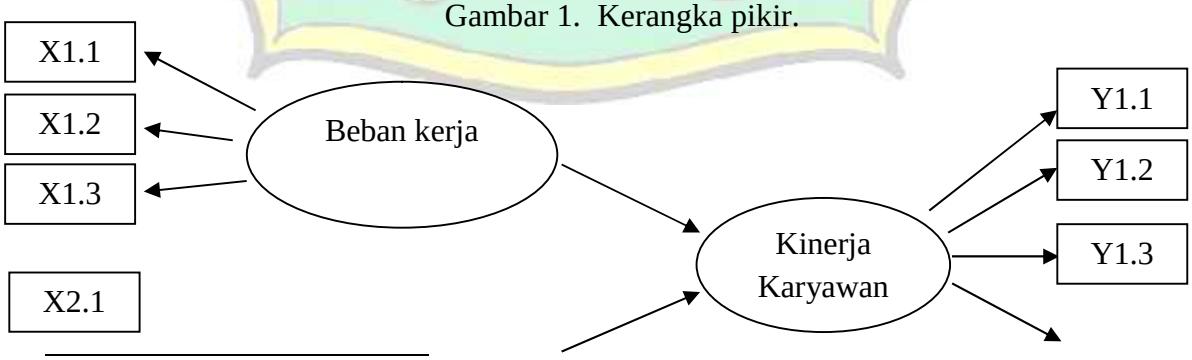
1) Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

---

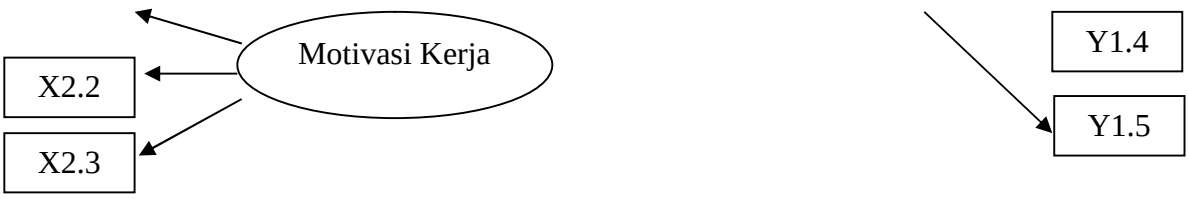
[40] Waber, *Wirtschaft und gessil schaft*, 1922.
[41] Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE 1999. Januari 2018.
[42] Ahmard, *Berani Mengambil Inisiatif.* 10/ 2014. Dikutip Januari 2018

2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4) Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5) Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas.[43]

Gambar 1. Kerangka pikir.



[43] Bernadine, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terrhadap Kinerja karyawan"* pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). Jurnal Acta Diurna, 3(4) 2014.



Beban kerja (Putera 2012)		**IMotivasi (George dan Jones 2005)**		**Kinerja Tampi 200**
1	Target yang harus dicapai	1	Arah perilaku	1 Kualitas
2	Kondisi pekerjaan	2	Tingkat usaha	2 Kuantitas 3 Ketetapan waktu 4 Efektifitas
3	Penggunaan waktu kerja	3	Tingkat kegigihan	5 Kemandirian
4	Standar perkerjaa			

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H0: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap Kinerja karyawan.

H2: Diduga terd[44]apat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.