

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan, untuk kemudian dianalisis, dikaji dan dikritisi lebih lanjut dari pokok permasalahan, metode, jenis pendekatan dan teknik pengumpulan data sehingga dapat diketahui letak perbedaannya yang peneliti lakukan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Putra (2012) dengan Judul Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit (Studi Pada PT. WOM Finance Cabang Depok). Jenis pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder, baik kualitatif, maupun kuantitatif. Metode yang digunakan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Teknik penarikan contoh penuh (satu *rated sampling*) dengan jumlah responden 31 orang dan dengan pengolahan data dengan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *for Windows* versi 15 dan *Smart PLS* versi 2.0. Hasil penelitian menunjukkan pendistribusian beban kerja tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan beban kerja rendah. Hasil perhitungan alokasi beban kerja menunjukkan bahwa perhitungan jumlah total karyawan yang efisien pada pada PT. WOM Finance Depok divisi marketing

dan kredit adalah 40 orang karyawan, yaitu 28 orang untuk divisi marketing dan 12 orang untuk divisi kredit.

2. Sitepu (2013) dengan judul *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado)*. Jenis pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang karyawan tetap. Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.
3. Hariyono, dkk (2009) dengan judul *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja (Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta)*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey (*survey research method*) yang bersifat analitik (*explanatory study*) dengan menggunakan rancangan penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit PDHI berjumlah 52 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh/sampel total. Hasil

penelitian Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan nilai taraf signifikansi $0,026 < 0,05$. Ada hubungan yang signifikan antara tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Nasution (2012) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit Dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode sampling yang digunakan adalah metode *non probabilitas*, yaitu pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Dari 250 kuesioner yang dikirimkan kepada responden, jumlah kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 87 kuesioner. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *SmartPLS 2.0 M3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada skeptisme profesional, sedangkan pengalaman audit dan tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap skeptisme profesional. Bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan, sedangkan pengalaman audit dan skeptisme profesional terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan auditor mendeteksi gejala-gejala kecurangan. Bahwa gender, ukuran KAP dan posisi auditor terbukti

tidak berpengaruh terhadap skeptisme profesional auditor. Bahwa auditor laki-laki terbukti akan semakin meningkatkan kemampuan mendeteksinya bila dihadapkan dengan gejala-gejala kecurangan dibandingkan auditor wanita.

5. Nurdin (2011) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung). Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif dan Verifikatif. Penelitian ini menggunakan jenis sensus, yang seluruh populasi berjumlah 7 orang. Dan menggunakan kuestioner sebagai alat pengumpulan data, Analisis data menggunakan korelasi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisiensi regresi $Y = -3,557 + 0,749X_1 + 0,775X_2$, Koefisien Determinasinya (R^2) = 0,97. Kesimpulannya penelitian yaitu beban kerja dan keterampilan kerja, baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM Bembie Digital Printing Bandung.
6. Dewi (2013) dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo). Sampel penelitian berjumlah 84 orang dengan teknik pengambilan sampel proportional random sampling. Pengambilan data menggunakan skala komitmen organisasi (15 aitem valid dengan $\alpha = 0,867$) dan skala persepsi terhadap beban kerja (28 aitem valid dengan $\alpha = 0,929$) yang telah diuji cobakan pada 32 karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmindo. Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi antara persepsi terhadap beban kerja

dengan komitmen organisasi $r_{xy} = 0,338$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmindo.dapat diterima. Persepsi terhadap beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,4 % pada komitmen organisasi.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

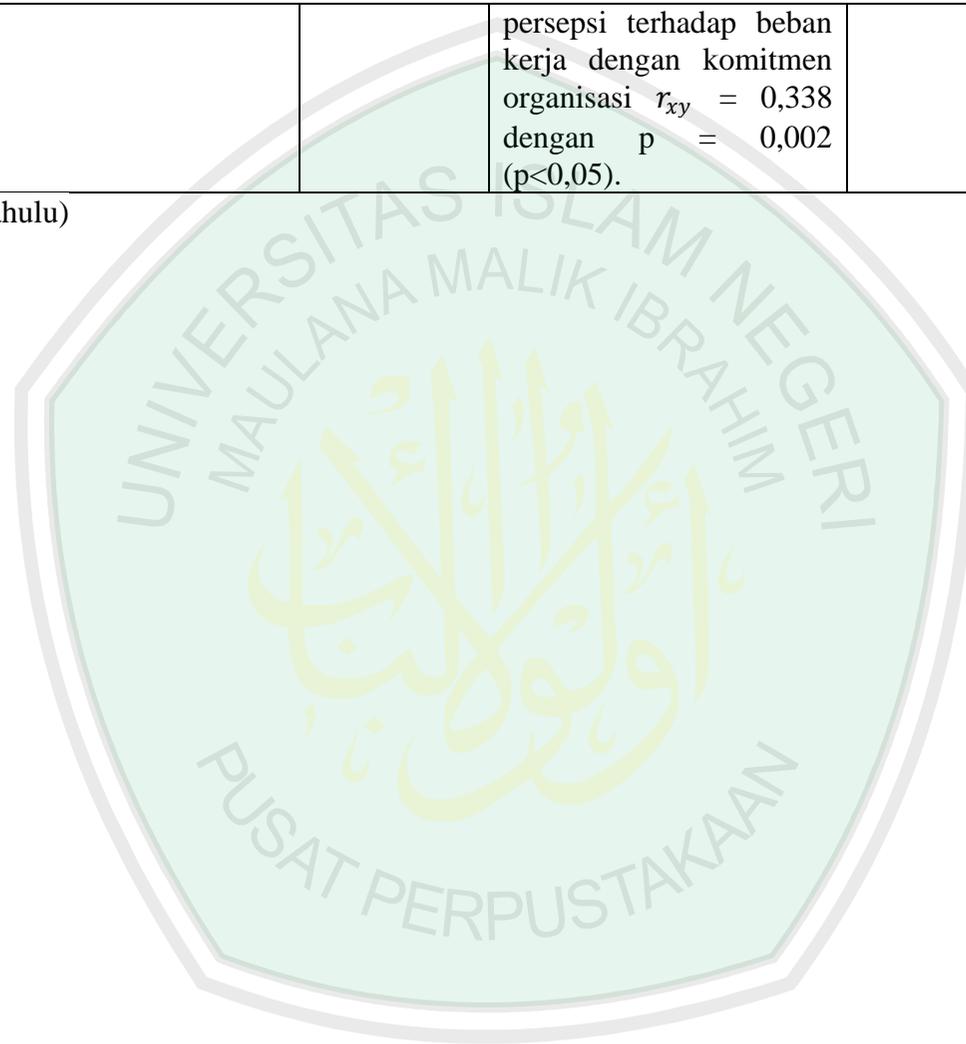
Nama	Judul	Jenis pendekatan	Metode analisa data	Hasil
Achmad Syukriansyah Putra (2012)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok	Kuantitatif	Pengumpulan sampel menggunakan <i>Rated contoh (sampling)</i> dengan pendekatan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan pendistribusian beban kerja tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan beban kerja rendah. Hasil perhitungan alokasi beban kerja menunjukkan bahwa perhitungan jumlah total karyawan yang efisien pada pada PT. WOM Finance Depok divisi marketing dan Kredit adalah 40 orang karyawan, yaitu 28 orang untuk divisi marketing dan 12 orang untuk divisi Kredit.
Agripa Toar Sitepu (2013)	Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado	Kuantitatif	Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan pengambilan sampel menggunakan metode <i>purposive sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

<p>Widodo Hariyono, Dyah Suryani, Yanuk Wulandari (2009)</p>	<p>Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey (<i>survey research method</i>) yang bersifat analitik (<i>explanatory study</i>) dengan menggunakan rancangan penelitian <i>cross sectional</i>. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh/sampel total</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. • Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan nilai taraf signifikansi $0,026 < 0,05$. • Ada hubungan yang signifikan antara tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
<p>Hafifah Nasution (2012)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit Dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Metode sampling yang digunakan adalah metode <i>non probabilitas</i>, yaitu pengambilan sampel yang mudah (<i>convenience sampling</i>). Untuk menguji hipotesis digunakan teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan menggunakan smartPLS 2.0 M3.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada skeptisme profesional, sedangkan pengalaman audit dan tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap skeptisme profesional. • Bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan, sedangkan pengalaman audit dan skeptisme profesional terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan auditor mendeteksi gejala-gejala kecurangan. • Bahwa gender, ukuran KAP dan posisi auditor terbukti tidak berpengaruh terhadap skeptisme profesional auditor.

				<ul style="list-style-type: none"> Bahwa auditor laki-laki terbukti akan semakin meningkatkan kemampuan mendeteksinya bila dihadapkan dengan gejala-gejala kecurangan dibandingkan auditor wanita.
Mochammad Ikhsan Zain Nurdin (2011)	Beban Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung	Kuantitatif	Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif dan Verifikatif. Penelitian ini menggunakan jenis sensus, yang seluruh populasi berjumlah 7 orang. Dan menggunakan kuestioner sebagai alat pengumpulan data, Analisis data menggunakan korelasi berganda dengan bantuan program SPSS.	beban kerja dan keterampilan kerja, baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM Bembie Digital Printing Bandung.
Irawatie Ary Dewi (2013)	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Studi Pada Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo	Kuantitatif	teknik pengambilan sampel proportional random sampling. Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi antara	Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmindo.dapat diterima. Persepsi terhadap beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,4 % pada komitmen organisasi.

			persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi $r_{xy} = 0,338$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$).	
--	--	--	--	--

(Sumber: penelitian terdahulu)



Setelah hasil penelitian terdahulu dipaparkan di atas, maka letak perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya, alat ukur, variabel bebas, variabel terikat, jenis penjelasannya dan metode analisisnya. Untuk penelitian yang akan peneliti teliti yaitu bertempat di Bank UMKM Jawa Timur Surabaya. Variabel yang saya gunakan adalah beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Adapun persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah kebanyakan pada variabel bebasnya menggunakan beban kerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi pegawai. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan (Kep.Men.PAN No: KEP/75/M.PAN/7/2004).

Menurut Menpan (2004:3), pengertian beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban

kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan SDM.

Menurut Manuaba dalam Prihatini, (2008:38) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Tuntutan dari suatu pekerjaan atau kombinasi pekerjaan diantaranya adalah menjaga stabilitas sikap, melakukan aksi fisik, dan melakukan pekerjaan *cognitive* (*performing cognitive task*).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk

memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

2. Faktor-Faktor Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000) dalam Prihatini, (2008:38), 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, pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. 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).

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja meliputi beban fisik dan mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat bekerja. Kondisi lingkungan kerja (panas, bising, debu, zat-zat kimia) dapat mengakibatkan beban tambahan terhadap pekerja. Beban-beban tersebut secara sendiri atau bersama dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat kerja. Gangguan kesehatan pada pekerja dapat disebabkan oleh factor yang berhubungan maupun yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian status kesehatan pekerja dipengaruhi tidak hanya oleh bahaya kesehatan di lingkungan kerja tetapi juga oleh factor pelayanan kesehatan kerja, perilaku kerja serta faktor lainnya.

Menurut Dewi (2013:5) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

4. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Salah satunya yaitu *Full Time Equivalent* (FTE). Ada beberapa definisi tentang *Full Time Equivalent* (FTE), menurut Dewi dan Satrya (2012:4) Full Time Equivalent adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. Metode perhitungan beban kerja dengan *Full Time Equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah & Sukmawati, 2013:138).

Sedangkan menurut Oesman (2012:31) FTE adalah cara-cara untuk menghitung jumlah orang disuatu populasi atau organisai. FTE adalah cara mengukur orang yang bekerja "*full time*" (sesuai standar yang ditetapkan) sehingga merupakan jumlah aktual jam kerja sebagai seorang pegawai tetap (*full time employee*). FTE adalah rasio yang menggambarkan jumlah jam dimana seorang karyawan bekerja selama 40 jam. Dengan kata lain, jumlah jam kerja

karyawan per 40 jam tersebut diasumsikan selama 1 minggu. Dewi dan Satriya (2012:6) mengungkapkan implikasi dari nilai FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu *overload*, *normal*, dan *underload*. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010, total nilai indeks FTE yang berada di atas nilai 1,28 dianggap *overload*, berada diantara nilai 1 sampai dengan 1,28 dianggap *normal* sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 sampai dengan 0,99 dianggap *underload* atau beban kerjanya masih kurang. Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut:

$$FTE = \frac{\text{Total Working Hours/Year} + \text{allowance}}{\text{Effective Working Hours/Years}}$$

Menurut Dewi dan Satriya (2012) dalam melakukan analisis beban kerja dengan metode FTE (*Full Time Equivalent*) terdapat lima langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Menetapkan unit kerja beserta kategori tenaganya.
- b. Menetapkan waktu kerja yang tersedia selama satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja dalam setahun adalah:
 1. Hari kerja
 2. Cuti tahunan
 3. Pendidikan dan pelatihan
 4. Hari libur nasional
 5. Ketidakhadiran kerja

6. Waktu kerja
- c. Menyusun standar kelonggaran tujuan dari menyusun data ini adalah untuk mengetahui faktor kelonggaran (*allowance*) karyawan yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan pokoknya. Kegiatan yang tidak terkait langsung contohnya adalah istirahat, sholat atau ke toilet dan beberapa kegiatan lainnya.
 - d. Menetapkan standar beban kerja standar beban kerja merupakan volume beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (rata-rata waktu).
 - e. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja. Pada tahap ini peneliti berusaha memperoleh jumlah dan kategori karyawan yang kerja sesuai dengan beban kerja.

5. Beban Kerja Dalam Kajian Islam

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang

cukup untuk bisa terus melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang diberitahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut :

a) Al-an'am : 96

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ ﴿٩٦﴾

Artinya : *“Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui.”*

b) Al – Furqan : 47

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُورًا ﴿٤٧﴾

Artinya : *“Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha.”*

c) An-nazia'at : 46

كَأَنَّهُمْ يَوْمَ يَرَوْنَهَا لَمْ يَلْبَثُوا إِلَّا عَشِيَّةً أَوْ ضُحَاهَا ﴿٤٦﴾

Artinya : *“Pada hari mereka melihat hari berbangkit itu, mereka merasa seakan-akan tidak tinggal (di dunia) melainkan (sebentar saja) di waktu sore atau pagi hari.”*

Berdasarkan beberapa ayat di atas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksakan dan diforsir pada akhirnya akan merugikan diri sendiri.

Seorang muslim harus bisa mengatur saat untuk istirahat dan bersantai, karena terkadang manusia mengalami kebosanan jika selalu bersikap serius, dan hati juga mengalami kejenuhan sebagaimana tubuh juga mengalami hal yang sama, maka hendaknya ia (muslim) meluangkan waktunya untuk bercanda dan berlibur dengan hal-hal yang diperbolehkan oleh syariat. Sebagaimana Ali r.a, pernah berkata, yang artinya: *“hiburlah hati kalian barang sebentar karena sesungguhnya hati jika dipaksa maka ia akan buta”*.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Dipihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan.

Menurut Qardhawi (2007:41) seorang muslim tidak layak membebani dirinya dengan pekerjaan yang melelahkan tanpa istirahat. Ia melalaikan hak dirinya, hak keluarganya, hak masyarakatnya walaupun pekerjaan itu berupa puasa, shalat, haji dan zakat. Rasulullah pernah bersabda yang artinya “*sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atasmu, keluargamu mempunyai hak atasmu, dan tamumu mempunyai hak atasmu*”(HR. Bukhari).

Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, maupun kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Sedangkan dari budaya kerja islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang harus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja dan pemanfaatan waktu (jam kerja) muslim yang baik adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu.

Jadi, bagi seorang muslim yang melakukan kegiatan hendaknya mengatur beban kerja sesuai standart tubuh mereka. Dalam artian aktivitas yang dilakukan dengan mengarahkan segala kemampuan dengan tetap berpegang pada aturan agama yang ditunjukkan dengan menghasilkan buah karya yang bisa

dinikmati tanpa memforsir tenaga berlebihan sehingga memberikan kesempatan kepada tubuh untuk melakukan istirahat dan melaksanakan kewajiban seorang pramuniaga atau karyawan kepada Tuhannya.

2.2.2 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam roda organisasi perusahaan. Untuk itu diperlukan kemampuan dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut menurut Gibson, *et al* (1996:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hasil yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang

stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik, dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan intelektual (pengetahuan) dan kemampuan secara *physical* (ketrampilan). Hal yang sama dikemukakan oleh Siswanto & Sucipto (2008:166) bahwa kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, seluruh kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan individu yang dimiliki untuk menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian sekarang tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Kemampuan keseluruhan individual pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu potensi ataupun kapasitas baik secara psikis maupun fisik yang dimiliki oleh seorang individu sehingga mampu dalam melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab dan berdaya guna dengan hasil yang maksimal.

2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlakukan untuk menjalankan kegiatan mental. Menurut Robbins dan Judge (2008:58) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan

berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang sering disebutkan dalam membentuk kemampuan intelektual adalah Kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat.

Tabel 2.2
Dimensi Kemampuan Intelektual

Dimensi	Deskripsi	Contoh
Kecerdasan angka	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat	Akuntan: menghitung pajak penjualan serangkaian barang.
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.	Manajer pabrik: mengikuti kebijakan perusahaan pada perekrutan.
Kecepatan persepsi	Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.	Penyelidik kebakaran: mengidentifikasi petunjuk untuk mendukung tuntutan pembakaran secara sengaja
Penalaran induktif	kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.	Periset pasar: meramalkan permintaan untuk sebuah produk pada periode waktu selanjutnya.
Penalaran deduktif	kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.	Pengawas: memilih antara dua saran berbesa yang ditawarkan oleh karyawan.
Visualisasi spasial	kemampuan seorang pegawai membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.	Decorator interior: mendekorasi ulang sebuah kantor.
Daya ingat	kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.	Tenaga penjual: mengingat nama-nama pelanggan.

Sumber: Robbins (2001:58)

Semakin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Sejumlah tinjauan ulang yang seksama terhadap bukti memperlihatkan bahwa tes-tes yang menilai kemampuan verbal, numeric, ruang, dan perceptual merupakan peramal yang valid terhadap kemampuan pekerjaan pada semua tingkat pekerjaan. Sehingga tes yang mengukur dimensi kecerdasan merupakan peramal yang kuat dari kinerja.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008:58) Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan. Dalam tabel 2.3 menyajikan kemampuan fisik yang sering dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Tabel 2.3
Dimensi Kemampuan Fisik

Dimensi	Uraian
Kekuatan dinamis	Ketahanan otot dalam menggunakan tenaga secara berlanjut atau berulang.
Tingkat kelenturan	Kemampuan melenturkan atau merentangkan tubuh atau otot belakang.
Koordinasi tubuh nyata	Kemampuan mengkoordinasi tindakan beberapa bagian tubuh ketika tubuh sedang bergerak.
Keseimbangan tubuh nyata	Kemampuan memelihara keseimbangan dengan isyarat non-visual.
Stamina (daya tahan)	Kapasitas menahan usaha maksimum yang memerlukan pengarahan kardiovaskular.

Sumber: Gibson, *et al* (1985:55)

c. Kesesuaian Pekerjaan-Kemampuan

Pekerjaan-pekerjaan mengajukan tuntutan berbeda-beda terhadap orang dan bahwa orang memiliki kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu kinerja karyawan ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kemampuana intelektual atau fisik khusus yang diperlakukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dalam pekerjaan itu.

Ramalan-ramalan yang dapat dikemukakan terkait apabila kesesuaian itu buruk adalah jika para karyawan kekurangan kemampuan yang disyaratkan, kemungkinan besar mereka akan gagal. Bila kesesuaian pekerjaan tidak sesuai karena karyawan tersebut mempunyai kemampuan yang jauh melampaui

persyaratan pekerjaan tersebut. Maka dapat diprediksi bahwa kemungkinan besar kinerja akan memadai, tetapi tidak ada sebuah kondisi ketidakefisienan organisasional dan mungkin terjadi kemerosotan kepuasan karyawan. Salah satu kinerja dapat dikatakan optimal bila pekerjaan dapat dilakukan secara profesional dan proporsional, dengan kata lain “*The Right Man on The Right Job*” sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya.

3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Secara psikologis, menurut Mangkunegara (2002:67), dapat meliputi: kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata: (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. Berkaitan dengan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berpikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Sedangkan menurut Schumacher dalam Sinamo (2002:23), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

- a) Keterampilannya

b) Kemampuannya

c) Etos kerjanya

Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Keterampilannya, keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan bisa meningkat jika seorang karyawan mempunyai masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.
- 2) Kemampuannya, kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperoleh ketika pada masa mengikuti pendidikan.
- 3) Etos Kerjanya, etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki seorang karyawan.

Berdasarkan kutipan di atas dapat kita ketahui seberapa penting potensi pada diri kita sehingga kita perlu mengembangkannya dan memanfaatkannya bagi diri kita sendiri ataupun untuk membantu orang lain.

Dalam hal ini Sinamo (2002:45) berpendapat bahwa sebagai makhluk psikologi (*psychological being*) manusia ditandai dengan kemampuan dalam enam hal:

- a) Kemampuan berpikir persepsional-rasional
- b) Kemampuan berpikir kreatif-imajinatif
- c) Kemampuan berpikir kritis-argumentatif

- d) Kemampuan memilih sejumlah pilihan yang tersedia
- e) Kemampuan berkehendak secara bebas
- f) Kemampuan untuk merasakan

4. Kemampuan Kerja Dalam Kajian Keislaman

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Oleh karena itu para manajer harus cermat dalam memilih dan menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Islam mendorong umatnya untuk memilih karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 26, yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik maupun mental merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja, baik bagi pekerja kasar ataupun tenaga ahli karena perlunya kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan harus dilakukan dengan baik sehinggalah akan mendapatkan hasil yang baik pula. Dalam ayat di atas, Allah SWT memberikan penjelasan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanah, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya. Memang, tidak mudah menggabungkan secara sempurna kedua sifat tersebut.

Dalam pandangan ajaran Islam, Kemampuan kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur serta proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam (Hafidhuddin & Tanjung, 2003:1). Sebagaimana sabda Nabi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).*”

(HR. Thabrani)

Menurut Hafidhuddin & Tanjung bahwa Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menempatkan karyawan dalam suatu jabatan yang dilakukan perusahaan atau organisasi harus dilakukan sebaik mungkin dan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan tersebut sehingga tidak akan terjadi salah penempatan karyawan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Sebagaimana hadits Nabi Muhammad SAW:

إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرَ لِي غَيْرَ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

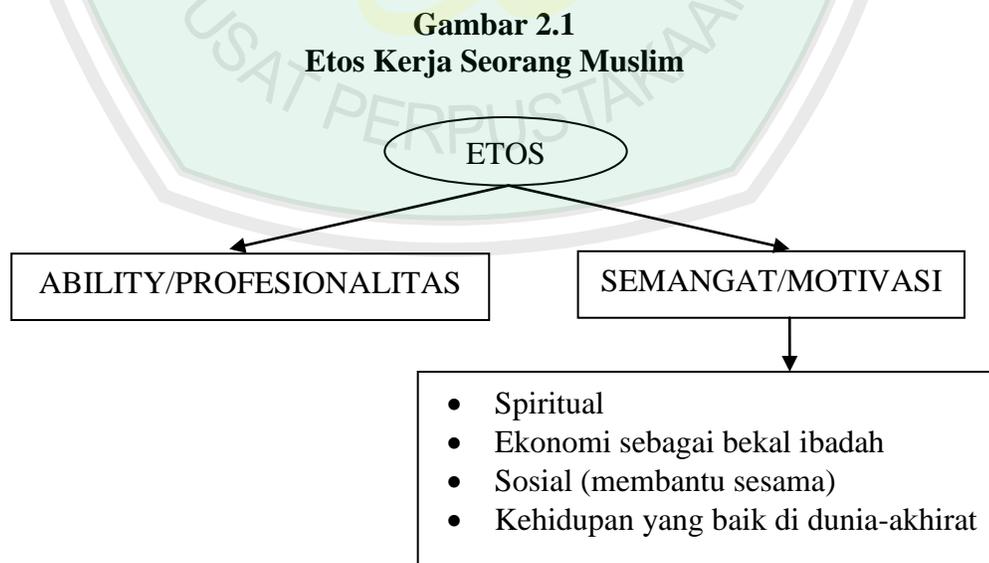
Artinya: “*Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.*” (HR. Bukhari)

Dari hadits di atas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu perusahaan salah menempatkan karyawannya yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dia miliki dan bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

Tidak hanya kemampuan kerja secara intelektual dan fisik saja yang dibutuhkan perusahaan namun kemampuan untuk dipercaya serta bertanggung

jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan sangat diperlukan bagi setiap karyawan. Menurut Taufiq (2004:65) pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembalian amanah yang terpuji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Diana (2008:207) bahwa seorang mukmin dalam bekerja hendaknya mempunyai kekuatan 3Q yaitu kualitas keimanan dan kerja (*Quality*) dan ketepatan atau kecepatan waktu (*Quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*Quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat/dorongan-dorongan disamping *ability*. Dorongan itu dapat berupa ibadah, ekonomi dan bermanfaat untuk orang lain. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Ilfi Nur Diana (2008:207)

2.2.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sani (2010:87) bahwa motivasi berasal dari alam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu terutama organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2002:40) bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental/batin karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya (Nawawi, 2005:351). Sikap mental/batin karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia dalam melaksanakan pekerjaan secara bergairah, totalitas serta berdedikasi.

2. Teori Motivasi

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*).

a. Factor Higiene (Faktor Ekstrinsik)

Faktor higiene (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah kebijakan personalia dan praktek-praktek manajemen perusahaan dimana suatu pekerjaan dilakukan, supervisi teknis yang diterima pada pekerjaan tersebut, hubungan antara individu

dengan supervisor dan kolega, dan kualitas kerja, dalam artian motivasi ini merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu itu sendiri dan berupa kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

b. Faktor Motivator (Faktor Intrinsik)

Faktor Motivator (Faktor Intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian/ penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan. Yang dimaksud dalam hal tersebut bahwa motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi maupun memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

Jika dalam situasi kerja faktor-faktor Hygiene tidak ada, Herzberg merasa bahwa karyawan tidak akan mendapat kepuasan. Namun adanya *hygiene*

factor juga tidak memotivasi karyawan melainkan hanya membantu mencegah adanya ketidakpuasan. Dalam hal ini juga berlaku pada faktor-faktor motivator dan jika faktor motivator ada maka dapat memberikan motivasi dan kepuasan kerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Motivator ini mempunyai kaitan yang setaraf dengan kebutuhan akan harga diri dan kenyataan diri yang dikemukakan oleh Maslow. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Gitosudarmo dan Sudita (2000) menyimpulkan dua faktor sebagai berikut:

- 1) Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan hygiene factor, karena kondisi atau faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan yang meliputi: gaji, hubungan antara pekerja, jaminan sosial, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan.
- 2) Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada maka dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, maka tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas. Faktor-faktor pemuas tersebut adalah sebagai berikut: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi bagi karyawan mempunyai beberapa tujuan dan bagi kelancaran usaha suatu perusahaan. Adapun tujuan dari pemberian motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Dan lain sebagainya.

Tujuan pemberian motivasi ini tidak terlepas dari tujuan perusahaan itu sendiri, bedanya apabila tujuan perusahaan menjadi pedoman umum dari semua karyawan termasuk pimpinannya bekerja didalam perusahaan itu untuk dilaksanakan secara optimal. Dan agar tujuan perusahaan tersebut agar terealisasi dengan baik, maka perlu ditumbuhkan adanya kegairahan dan semangat kerja yang tinggi dari para karyawan. Sehingga secara ringkas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk menimbulkan serta memelihara semangat kerja para karyawan sehingga tujuan, target dan rencana dari perusahaan tercapai.

4. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan hal yang terpenting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Bachtiar & Handriyana (2011:17) menyatakan ada beberapa faktor yang dijadikan variabel yang mempengaruhi motivasi dalam penelitiannya di Puskesmas Cisaga antara lain:

a. Beban kerja

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya karyawan dengan pendidikan yang memadai dan tampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Beban Kerja itu sendiri erat kaitannya dengan produktifitas tenaga kesehatan. Produktivitas tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih, sementara beban kerja tersebut disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan yang belum memadai.

b. Hubungan kerja

Kondisi kerja yang menyenangkan timbul dari hubungan kemanusiaan dalam lingkungan kerja. Hal ini saling ketergantungan antara teman sekerja, kerjasama yang harmonis, penuh simpatik, dan saling

menghargai (Mappiare, 1984 dalam Bachtiar & Handriyana, 2011:18). Maka jika hubungan kerja dengan rekan kerja kurang akan muncul ketidakharmonisan dalam bekerja dan tidak akan ada kerjasama sesama pegawai puskesmas. Adanya hubungan antara hubungan kerja dengan motivasi kerja, memperkuat teori Mappiare bahwa kondisi kerja yang menyenangkan akan membuat pekerja menjadi termotivasi untuk bekerja, dan salah satu yang membuat kondisi kerja menyenangkan adalah hubungan kemanusiaan antara sesama pekerja, sehingga jika hubungan tersebut berubah menjadi hubungan yang tidak menyenangkan maka motivasi kerja pegawai pun akan menurun.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha pekerjaannya dan lingkungannya, seperti ada kesempatan, ada kesanggupan dan ada penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab terhadap apa, tanpa ada kesenjangan diantara sejumlah pertanggung jawaban. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggung jawaban dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

d. Penghargaan

Penghargaan dalam bentuk apapun oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain penghargaan merupakan pemberi motivasi yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2004 Bachtiar & Handriyana, 2011:18).

Dari keempat variabel tersebut hanya tiga yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja para pegawai kesehatan yaitu tanggung jawab, beban kerja dan hubungan kerja. Sedangkan untuk variabel penghargaan itu sendiri tidak berpengaruh secara signifikan.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gisela Hageman dalam Sani (2010:96) antara lain :

- a. 60 % menganggap motivasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis seperti umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan prestasi.
- b. 20 % menganggap pemenuhan kebutuhan intelektual seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan sebagai faktor yang memotivasi.
- c. 10 % menyinggung tentang ransangan materi

d. 1 % menganggap kualitas ruangan untuk bekerja sangat penting.

Namun secara garis besar, faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

a. Insentif Materi

Gaji menjadi penting karena beberapa hal: gaji menjamin suatu mata pencaharian karena itu merupakan dorongan untuk bekerja, besar gaji menunjukkan status pekerja, kenaikan gaji merupakan penegasan keberhasilan dan gaji yang tinggi dapat mengkompensasi kehidupan yang tanpa perasaan dan tanpa keterlibatan emosi lebih dalam dengan orang lain. Namun gaji sendiri tak dapat menghidupi orang untuk masa kini. Hal ini dikarenakan adanya tujuan bersama yang ditekankan oleh manajer sehingga menimbulkan partisipasi, pengakuan dan realisasi diri mempunyai peran penting terutama bagi mereka yang telah lama bekerja dan bagi mereka yang telah lama bekerja dan bagi mereka yang telah lama pension karena mereka lebih memikirkan kepada keadaan dimasa depan.

b. Insentif Non Materi

Penghargaan yang bersifat non materi seperti tanggung jawab, pengayaan pekerjaan, promosi adalah faktor yang sangat mempengaruhi motivasi.

5. Motivasi Kerja Dalam Kajian Islam

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja pada diri seseorang (karyawan) yang melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda tergantung yang melatarbelakangi. Namun dasarnya motivasi akan mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja karyawan sendiri. Menurut M. Ustman Najati dalam Shaleh (2004:140), motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu. Dalam Al-Qur'an Allah Swt. berfirman pada surat Alam Nasyah ayat 1-8, yaitu:

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۖ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۖ
 الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ۖ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۖ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ
 الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۖ

Artinya: “Bukankah kami telah melapangkan untukmu dadamu?, dan kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu. yang memberatkan punggungmu. Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu. Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

Berdasarkan surat Alam Nasyrah khususnya ayat ketujuh yang artinya “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. Maksud dari ayat tersebut menunjukkan harus ada kesungguhan hati dalam bekerja, apabila seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh maka hasil yang didapat akan maksimal. Dimana ini menjadi faktor pendorong dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih giat lagi dikarenakan untuk ibadah kepada Allah Swt. Pada dasarnya Allah Swt tidak menyuruh orang bekerja dengan menjadikan pekerjaan sebagai suatu beban bagi dirinya sendiri. Allah Swt menginginkan kemudahan bagi manusia. Manusia disuruh bekerja keras, tetapi setelah bekerja keras orang harus menikmati hasil kerja keras tersebut dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah.

Menurut Saleh (2009:65) selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah Swt)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, dan mendapatkan ridha Allah Swt serta menafkahi keluarga, tentu

akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Sebagaimana Rasulullah Saw bersabda:

وعن أمير المؤمنين أبي حفص عمر بن الخطاب بن نفيل بن عبد العزى بن رياح بن قرط بن رزاح بن عدى بن لؤى ابن غالب القرشى العدوى. رضي الله عنه، قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله، ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها، أو امرأة ينكحها فهجرته إلى ما هاجر إليه" ((متفق على صحته. رواه إماما المحدثين: أبو الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري رضي الله عنهما في صحيحهما اللذين هما أصح الكتب المصنفة)).

Dari Amirul mu'minin Abu Hafs iaitu Umar bin Al-khaththab bin Nufail bin Abdul 'Uzza bin Riah bin Abdullah bin Qurth bin Razah bin 'Adi bin Ka'ab bin Luai bin Ghalib al-Qurasyi al-'Adawi r.a. berkata: Saya mendengar Rasulullah s.a.w. bersabda: *"Sesungguhnya semua amal perbuatan itu dengan disertai niat-niatnya dan hanyasanya bagi setiap orang itu apa yang telah menjadi niatnya. Maka barangsiapa yang hijrahnya itu kepada Allah dan RasulNya, maka hijrahnya itupun kepada Allah dan RasulNya. Dan barangsiapa yang hijrahnya itu untuk harta dunia yang hendak diperolehinya, ataupun untuk seorang wanita yang hendak dikahwininya, maka hijrahnyapun kepada sesuatu yang dimaksud dalam hijrahnya itu."* (Muttafaq (disepakati) atas keshahihannya Hadis ini)

b. Takwa Dalam Bekerja

Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang

yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- 2) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.
- 3) Taat pada aturan.
- 4) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

Allah SWT menjamin balasan kepada orang-orang yang bertakwa dalam kehidupan ini, termasuk dalam bekerja. Allah SWT berfirman dalam Qs. al-Hasyr ayat 18, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا

اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

c. Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

- Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
- Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Allah SWT berfirman dalam surat Ali Imran ayat 29, yaitu:

قُلْ إِنْ تَخَفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ ۖ وَيَعْلَمُ مَا فِي
السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

Artinya: *Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa motivasi bekerja menurut islam yaitu niat baik dan benar (mengharap ridha Allah Swt), ketakwaan dalam bekerja dan keikhlasan dalam bekerja yang menjadi pendorong seseorang dalam bekerja.

Selain faktor eksternal yang menjadi motivasi karyawan, faktor internal pun menjadi hal yang terpenting dalam bekerja karena selain mencari duniawi seseorang yang bekerja untuk ibadah karena Allah Swt juga mencari ukhrawi. Sehingga apa yang dikerjakan itu seimbang antara dunia dan akhirat.

Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini dinyatakan dalam ayat ke-delapan dari surat Alam Nasyrah yang artinya “dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. Apa yang diharapkan manusia dari bekerja ialah pengakuan dari Allah, bukan pengakuan dari manusia. Pencarian pengakuan dari manusia atas prestasi yang dibuat dapat mengantarkan seseorang pada ketidakpuasan. Ketidakpuasan inilah yang menjadi sumber ketegangan jiwa, yang dampak negatifnya banyak terlihat di negara-negara yang ekonominya sudah sangat maju.

Dengan berpegang pada teori motivasi yang Islami ini, insyaallah manusia akan dapat menikmati pekerjaannya dan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa tanpa disertai dampak negatif yang sangat merugikan kesejahteraan manusia.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kemampuan kerja mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

Sedangkan untuk kemampuan kerja merupakan kapasitas kerja seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan tingkat kemampuan karyawan itu sendiri dan sebaliknya apabila karyawan mempunyai kemampuan yang kurang dalam menyelesaikan suatu tugas maka beban kerja pun akan bertambah. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Nasution (2012:23) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan dikarenakan beban kerja yang berlebihan.

Namun apabila pengelolaan beban kerja yang baik dan pembagian *job description* yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan serta diimbangi berupa pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka beban kerja yang dirasakan bisa diminimalisir karena adanya kecepatan dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Suma'mur (1996:50) menyatakan bahwa semakin tinggi ketrampilan yang dimiliki seorang pekerja maka semakin efisien tubuh dalam bekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif lebih ringan.

2.2.5 Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Motivasi Kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas kerja seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Dalam bekerja motivasi orang berbeda-beda dalam memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan maka motivasi yang diperlukan harus besar. Dalam hal ini perusahaan juga harus

memperhatikan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri. Jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki maka akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan yang nantinya akan menghambat produktifitas kerja karyawan. Menurut Rahayu, dkk jika tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan ditempat kerja akan mengakibatkan stres pada karyawan sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Namun hal yang berbeda diungkapkan Mangkunegara (2004) dalam (Bachtiar & Hendriana, 2011:18) bahwa seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan akan meningkat. Sedangkan menurut Nurdin (2011:3) menambahkan bahwa penguasaan keterampilan kerja yang baik dan dorongan yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Jadi berdasarkan hal tersebut apabila seorang karyawan bekerja tidak sesuai kemampuan maka akan mempengaruhi motivasi kerja mereka dan sebaliknya apabila mereka mempunyai kemampuan dalam bekerja maka motivasi mereka akan meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan.

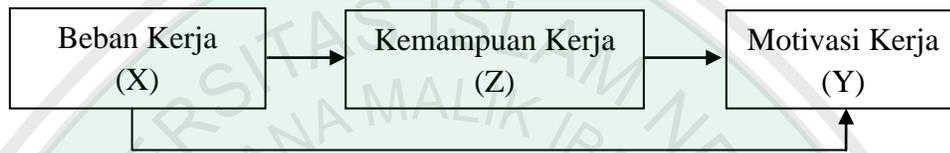
2.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Optimalisasi dalam bekerja harus selalu diterapkan oleh semua karyawan dalam bekerja, namun terkadang sebagian karyawan merasakan beban yang berlebihan dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Menurut Hariyono, dkk (2009:193) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika karyawan menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2013:75) bahwa persepsi terhadap beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya. Berdasarkan perihal di atas, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi individu masing-masing, terkadang terdapat individu yang semakin tertantang dengan beban kerja yang besar sehingga motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas sangat besar dan individu yang demikian tidak merasakan beban berlebihan dalam pekerjaannya akan tetapi malah sebaliknya merasakan semangat, *passion* dan gelora dalam bekerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, maka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut (Arikunto, 2003:48) hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. H1 : Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. H0 : Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan melalui variabel kemampuan kerja.