

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Menurut Marwansyah (2016) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola tenaga kerja di dalam organisasi guna mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, hingga hubungan kerja, yang semuanya bertujuan untuk memberdayakan karyawan agar memiliki kompetensi dan kinerja optimal dalam mendukung keberhasilan organisasi.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedelapan belas, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1) Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam

membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organizational chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

pelaksanaan Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan (development) adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan (disciplines) merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

2.1.2 Sustainability Development Goals

a) Pengertian Sustainability Development Goals

Menurut United Nations (2015) Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan serangkaian tujuan global yang bertujuan untuk mengakhiri kemiskinan, melindungi lingkungan, dan memastikan bahwa semua orang menikmati perdamaian dan kemakmuran pada tahun 2030 mendatang. Menurut Dianniar (2016) Sustainable Development Goals merupakan salah satu agenda pembangunan global yang telah disusun oleh Badan Program Pembangunan (UNDP) organisasi PBB dan disepakati pada bulan September 2015 bersama kurang lebih 193 kepala negara dari seluruh dunia untuk mencapai 3 tujuan mulia di tahun 2030 yaitu mengakhiri kemiskinan, mencapai kesetaraan dan mengatasi perubahan iklim. Menurut Maryville University (2021) Sustainable development menggambarkan proses-proses untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi jangka panjang maupun kualitas hidup tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka.

b) SDGS 4 : Pendidikan Berkualitas

Sustainable Development Goals 4 yaitu Pendidikan Berkualitas merupakan agenda global yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pendidikan yang berkualitas, inklusif, bermutu dan keadilan yang mendorong kesempatan belajar bagi seluruh masyarakat. SDG 4 menekankan pentingnya peningkatan keterampilan melalui pendidikan formal, non-formal, dan pelatihan berkelanjutan sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia yang unggul. United Nations (2015) menyatakan bahwa pendidikan berkualitas menjadi fondasi utama untuk meningkatkan kesejahteraan manusia dan mempercepat pembangunan ekonomi. Selain itu, UNESCO (2017) menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya berkaitan dengan perluasan akses, tetapi juga kualitas proses pembelajaran, relevansi kurikulum, serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sebagai

bagian upaya memperkuat sistem pendidikan secara menyeluruh SDG 4 juga menargetkan peningkatan signifikan ketersediaan pasokan guru yang berkompeten dan berkualitas melalui kerjasama internasional dalam pelatihan guru di negara berkembang, terutama negara kurang berkembang, dan negara berkembang kepulauan kecil.

c) SDGS 8 : Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi

Sustainability Development Goals 8 yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, meningkatkan kesempatan kerja yang produktif, serta memastikan tersedianya pekerjaan layak bagi semua orang. Tujuan ini menekankan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang aman, adil dan mendukung perkembangan ekonomi. Menurut (International Labour Organisation, 2021) Pekerjaan layak menjadi kunci dalam mencapai tujuan ini karena bukan hanya terkait tersedianya lapangan kerja, tetapi juga menyangkut keadilan dalam kondisi kerja, keamanan, penghargaan terhadap hak pekerja, serta pemberian upah yang layak untuk mendukung kesejahteraan. Selain itu, pekerjaan yang layak juga merupakan aspek utama dalam upaya pengentasan kemiskinan dan salah satu faktor keberhasilan Pembangunan Berkelanjutan. Dalam mencapai pekerjaan layak ILO menunjukkan empat kategori yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian pekerjaan layak yaitu :

- 1) Hak pekerja (*Right at work*) : Upah Minimum dan Jam Kerja Maksimum
- 2) Perlindungan Sosial (*Social Protection*) : Jaminan Sosial.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016) kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai

sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian, penilaian kinerja diperlukan untuk menilai hasil kerja individu atau kelompok berdasarkan kemampuan dan standar yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi yang mencerminkan kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, serta standar yang ditetapkan, berdasarkan kecakapan dan kesungguhan untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya
- 2) Faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

c) Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016) adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a. Kepemimpinan
- b. Kejujuran
- c. Kreativitas

2.1.4 Beban kerja

a) Pengertian Beban Kerja

Hutabarat (2017) menyatakan bahwa Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Yuniarsih dan Suwatno yang dikutip oleh Budiasa (2021) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Oleh karena itu, Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu oleh individu atau unit organisasi, yang mempengaruhi efisiensi, efektivitas, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Faktor – Faktor Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017) adalah sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut;

a. Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental

seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b. Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

2) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut ;

a. Faktor somatis

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain.

c) Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2016), adapun dimensi dan indikator beban kerja

adalah sebagai berikut :

1) Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik adalah kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Indikator dari dimensi tuntutan fisik adalah: Kondisi kesehatan fisik, Kondisi mental karyawan, Kondisi psikologi karyawan.

2) Tuntutan Tugas,

Tuntutan tugas seperti bagaimana jadwal kerja atau shift malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator dari dimensi tuntutan kerja adalah: Beban kerja yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas.

2.1.5 Kesejahteraan

a) Pengertian Kesejahteraan

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap material dan non-material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Menurut Busro (2018) Kesejahteraan adalah keadaan di mana seseorang merasakan adanya kemakmuran (kesejahteraan lahir) dan ketentraman (kesejahteraan batin). Menurut Rempowatu dkk (2020) kesejahteraan secara umum sering diartikan sebagai kondisi sejahtera, yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan dan perawatan Kesehatan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan karyawan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar,

material, dan non-material yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, yang diberikan melalui kebijakan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup karyawan.

b) Faktor – Faktor Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan. (Achour et al., 2011) mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki tiga faktor yaitu dibawah ini :

- 1) Kepuasan kerja (job satisfaction)
- 2) Kepuasan keluarga (family satisfaction)
- 3) Kepuasan hidup (life satisfaction)

c) Dimensi dan Indikator Kesejahteraan

Menurut Hasibuan dalam (Yuga Pratama, 2023) dimensi dan indikator-indikator kesejahteraan karyawan antara lain:

- 1) Kesejahteraan bersifat ekonomis, yaitu: berupa uang pensiun, tunjangan hari raya, bonus, uang duka kematian dan pakaian dinas.
- 2) Kesejahteraan bersifat fasilitas, yaitu: tempat ibadah, cuti tahunan dan izin.
- 3) Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu: jaminan kesehatan dan kredit rumah.

2.1.6 Motivasi kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2015) Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan, manusia memiliki dua macam kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan dan faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologi manusia. Hasibuan (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Namun, pengertian menurut Afandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu

karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan internal yang muncul dari sikap positif, kebutuhan, dan keinginan individu untuk bekerja dengan semangat, kesadaran, dan kesungguhan, yang secara langsung mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal dan berkualitas.

b) Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup termasuk ke dalam kebutuhan seperti makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat untuk bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik akan menciptakan suasana yang tenang, harmonis, dan optimis.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri yaitu seperti sebuah pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan juga masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi yang timbul karena adanya prestasi pada pekerjaan. Namun perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisinya seseorang dalam organisasi maka semakin tinggi juga prestasinya.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang optimal untuk mencapai suatu

prestasi kerja yang sangat memuaskan.

c) Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Herzberg yang dikutip Luthans (2011) dalam suatu penelitiannya menemukan dua dimensi dan indikatornya yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

a. Prestasi

Indikator ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Penghargaan/Pengakuan

Indikator ini berhubungan keberhasilan dengan cara memberikan pengakuan atau penghargaan yang kepada karyawan atas kinerjanya.

c. Tanggung jawab

Indikator ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.

d. Pekerjaan itu sendiri

Indikator ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

e. Pengembangan potensi individu

Indikator ini berhubungan dengan memberikan pelatihan agar karyawan memiliki kesempatan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji

Indikator ini berhubungan dengan hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan.

b. Hubungan antar pribadi

Indikator ini menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasan dan antara rekan kerja di tempat kerjanya.

c. Kondisi kerja

Indikator ini berhubungan dengan kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat karyawan.

d. Kebijakan perusahaan

Indikator ini berhubungan dengan tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan dalam perusahaan.

e. Kualitas supervisi

Indikator ini berhubungan pada atasan dalam memberikan bimbingan terhadap bawahannya dan kualitas pengawasan karyawan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nduru & Yudiaatmaja (2025)	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru di smp negeri 2 singaraja	Kuantitatif SEM-PLS dan SPSS	X1: Beban Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja pengaruh negatif terhadap kinerja guru dan Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja
2	Dian Novita, et al., (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran	Kuantitatif (regresi berganda dan uji koefisien) SPSS	X1: Beban kerja X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan

3	Afkarina et al., (2024)	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo	Kuantitatif (regresi linier) SPSS	X1: Kesejahteraan karyawan X2: Motivasi kerja X3: Disiplin kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Irwandi et al., (2023)	Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL)	Kuantitatif (regresi linier berganda) SPSS	X1: Tingkat Kesejahteraan X2: Upah Lembur X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Putri Lika et al., (2025)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit umum wulan windy medan	Kuantitatif (regresi linier berganda) SPSS	X1: Stres kerja X2: Beban kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian stress kerja dan beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
6	Susilawati et al., (2025)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X Indonesia	Kuantitatif (regresi linear berganda) SPSS	X1: Beban kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan
7	Zibran (2023)	Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan islam baiti jannati deli serdang	Kuantitatif (regresi berganda) SPSS	X1: Beban kerja X2: Motivasi Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, motivasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja

8	Azki et al., (2025)	Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru di yayasan waqaf ar risalah	Kuantitatif Kuantitatif (regresi linier berganda) PLS	X1: Kepuasan kerja X2: Beban kerja X3: Kelelahan kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif, beban kerja dan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
9	Putri & Astuti (2022)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif (regresi linear berganda) SPSS	X1: Pelatihan X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
10	Fitriah et al., (2024)	Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kabupaten takalar	Kuantitatif (regresi berganda) SPSS	X1: Disiplin kerja X2: Beban kerja X3: kesejahteraan Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan Kerja. Beban kerja dan Kesejahteraan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja
11	Khabibah et al., (2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada MAN2 Mojokerto	Kuantitatif (regresi linier berganda) PLS	X1: Motivasi X2: Disiplin kerja X3: Beban kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
12	Suswanti (2021)	Work Placement Affects Employee Performance Through Work Motivation	Kuantitatif (regresi berganda) SPSS	X1: Motivasi kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
13	Filberto Salim et al., (2023)	Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation Employee Performance	Kuantitatif (regresi linier) SPSS	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

14	Mansur et al., (2025)	The effect of workload on employee performance at pt. Mandiri utama finance, tbk sengkang wajo regency	Kuantitatif (regresi berganda) SPSS	X1: Beban kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Ninik Anggraini (2023)	The influence of work environment and work motivation on employee performance	Kuantitatif (regresi linear berganda) SPSS	X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Deden Andreas (2022)	Employee performance: the effect of motivation and job satisfaction	Kuantitatif (regresi linier) SPSS	X1: Motivasi kerja X2: Kepuasan kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan
17	Apriliani & Abdullah (2024)	Influence Well-being Employees and the Environment Work Employee on the Performance of PT XYZ Employees in Bandung	Kuantitatif (regresi linier) SPSS	X1: Kesejahteraan X2: Lingkungan kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
18	Asep Syaefulloh (2025)	The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance	Kuantitatif (deskriptif dan eksplanatori) SPSS	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Rosemary et al., (2024)	The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia	Kuantitatif (regresi linier) SPSS	X1: Beban kerja X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

20	Sutarman & Elmi (2024)	The Influence of Work Discipline and Workload on the Performance of Public Infrastructure and Facilities Handling (PPSU) Employees	Kuantitatif (regresi linier) SPSS	X1: Disiplin kerja X2: Beban Kerja X3: Komitmen organisasi Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, komitmen kerja berpengaruh positif
----	------------------------	--	-----------------------------------	--	---

Sumber: Data diolah penulis

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi yang digunakan oleh peneliti untuk membuktikan kebenarannya melalui penelitian. Dengan demikian, hipotesis itu masih bersifat dugaan dan sementara. Berikut ini adalah hipotesis yang disusun oleh penulis dalam membuktikan keterkaitan antar variabel di atas:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (koesomowidjojo, 2017). Menurut (Hasibuan, 2019) Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang harus diselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan (Nduru & Yudiaatmaja 2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri Lika et al., 2025), (Susilawati et al., 2025) dan (Mansur et al., 2025). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap material dan non-material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk

mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2019). Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasilan dalam bentuk materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau lanjut usia (Nurzaman et al., 2022).

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irwandi et al, 2023), (Fitriah et al.,2024), (Apriliani & Abdullah, 2024) dan (Suswanti, 2021), menunjukan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H2: Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019). Motivasi merupakan suatu rangkaian organisasi dan sikap perilaku nilai-nilai seseorang untuk mencapai tujuan yang spesifik atau proses, Tindakan, atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk menyemangati dalam melakukan suatu kerjaan atau Tindakan yang sedang dihadapi dengan tujuan tertentu (Cahayati et al., 2023)

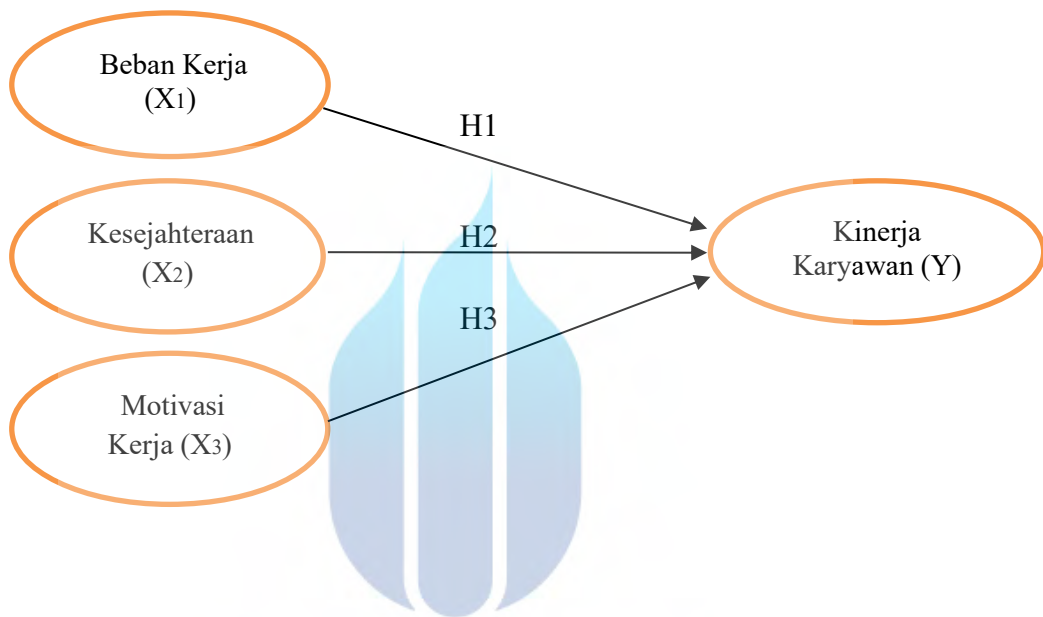
Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afkarina et al., 2024), (Putri & Astuti, 2022), (Zibran, 2023) dan (Dian Novita, et al., 2023) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan literatur dan hasil studi terdahulu, penelitian ini menguji tiga variabel independent yaitu Beban Kerja, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Keterkaitan dan hubungan antarvariabel tersebut disajikan pada Gambar 2.1.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



UNIVERSITAS
MERCU BUANA