

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta uraian yang berkaitan dengan beban kerja, penghargaan, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah komponen yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sumber daya manusia. Karena dengan beban kerja yang sesuai maka akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan tidak merasa terbebani dalam menjalankan tugas.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan, karena dalam prosesnya karyawan harus merasa nyaman dan sesuai antara keahlian dan beban kerja yang dimiliki.

Menurut Kasmir (2019: 40) beban kerja merupakan beban yang ditanggung oleh suatu jabatan menurut standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan. Beban kerja (*workload*) adalah rasio total waktu standar untuk menyelesaikan suatu perintah kerja terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Menurut Koesomowidjojo dalam Ahmad *et al.*, (2019) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Menurut Menteri Dalam Negeri (2008) No.12 beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung

oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan basis waktu.

Menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah ketetapan uraian pekerjaan berdasarkan jabatan dan kemampuan karyawan dengan ketetapan waktu volume pekerjaan itu diselesaikan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson dalam Chandra & Adriansyah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Dalam waktu tertentu terutama waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja pekerjaan yang tinggi, namun tekanan waktu ini juga dapat menyebabkan kelebihan beban kerja secara kuantitatif ketika hal ini menyebabkan banyak kesalahan dan kesehatan seseorang yang menjadi buruk.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Waktu yang dihabiskan di tempat kerja berkontribusi pada pengalaman akan tuntutan pekerjaan, pada kondisi ini akan menyebabkan stres di lingkungan kerja. Ini mengacu pada penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Jadwal kerja yang diterapkan adalah 8 jam seminggu. Jadwal ini terbagi

kedalam beberapa tipe yaitu : shift malam, shift panjang, dan jadwal shift flexible.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Merupakan ambiguitas peran dan konflik peran yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang beban kerjanya. Hal tersebut dapat mengancam atau menantang.

4. Kebisingan

Pekerja yang mengalami kebisingan akan berpengaruh terhadap kesehatan dan kinerjanya. Kebisingan ini juga dapat mengakibatkan efektivitas karyawan terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dapat mempengaruhi konsentrasi secara otomatis.

5. *Information overload*

Jumlah informasi yang masuk dan diserap oleh pekerja dalam periode waktu yang bersamaan dapat menimbulkan beban kerja yang semakin berat. Teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang sudah canggih menuntut pekerja untuk beradaptasi.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Suhu ruangan di tempat kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan efek bagi kesehatan. Apalagi ditambah saat kondisi tersebut berlangsung lama serta kurangnya fasilitas keamanan.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang melakukan gerakan fisik berulang seperti menggunakan komputer, menghabiskan sebagian besar waktu dengan

mengetik atau pekerja mesin dimana mesin harus beroperasi dengan cara yang sama sesuai prosedur atau dimana ada banyak pengulangan gerakan kerja yang menyebabkan kebosanan dan monoton. Akibatnya perhatian akan berkurang dan berpotensi berbahaya bila tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dan cepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab

Kewajiban apapun (tanggung jawab) menjadi beban kerja untuk beberapa orang. Terdapat tipe tanggung jawab yang berbeda akan mempengaruhi fungsinya sebagai penekan. Menurut penelitian, tanggung jawab ini akan menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab atas barang, maka semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.1.3 Dimensi Beban Kerja

Menurut Putra dalam Sulastri & Onsardi (2020) terdapat empat dimensi beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan pribadi tentang tingkat target pekerjaan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. Pandangan terkait hasil dari pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Meliputi bagaimana pandangan yang dimiliki terhadap kondisi pekerjaannya, termasuk pengambilan keputusan yang cepat saat pelaksanaan tugas, serta

respons terhadap keadaan yang tidak dapat dihindari seperti kerja lembur di luar waktu yang sudah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Jam kerja yang dihabiskan dalam setiap kegiatan secara langsung relevan dengan produksi (waktu tunggu atau waktu standar atau waktu dasar)

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaannya, misalnya beban kerja yang dihasilkan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

2.1.2 Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam konsep sumber daya manusia, penghargaan diberikan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan. Dalam hal ini, karyawan sudah melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin. Melalui pemberian penghargaan yang sudah sesuai, maka diharapkan karyawan dapat memiliki semangat dan komitmen untuk memajukan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan balas jasa dari perusahaan dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan yang bersifat materi maupun non materi. Menurut Mora *et al.*, (2019) penghargaan yang diberi adalah dimaksudkan untuk membuat karyawan senang, aktif, bersemangat dengan pekerjaannya, penghargaan ini bersifat hadiah. Menurut Kurniawan *et al.*, (2019) penghargaan merupakan pembalasan jasa perusahaan kepada karyawannya baik berbentuk instrinsik atau ekstrinsik.

Menurut Siahaan dalam Bandiyono *et al.*, (2021) penghargaan oleh perusahaan merupakan bentuk sanjungan dalam memelihara pegawai yang terampil tergantung pada posisi melalui pelatihan yang sesuai seperti perencanaan, pengorganisasian, pengoperasian, dan pemeliharaan karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Menurut Mahmudi dalam Akbar *et al.*, (2021: 117) penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada pegawai yang bekerja melebihi standar, seringkali dalam bentuk finansial.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Penghargaan merupakan upaya balas jasa perusahaan sebagai bentuk pemeliharaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk membuat karyawan merasa termotivasi, semangat, dan mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial.

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Penghargaan

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 181) pemberian penghargaan kepada karyawan diberikan dalam dua bentuk, yaitu:

1. Bentuk Finansial

Bentuk finansial ini ialah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang dapat berupa gaji, bonus, komisi, dan berbagai tunjangan, seperti tunjangan hari raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan, dan tunjangan pembayaran tambahan.

2. Bentuk Non Finansial

Bentuk non finansial ini ialah penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan jangka panjang, asuransi kesehatan, asuransi cacat, tunjangan hari tua seperti jaminan sosial dan

program pensiun, tunjangan karyawan dalam bentuk pelayanan pribadi, fasilitas perawatan anak, layanan makan, layanan pendidikan, fasilitas kepemimpinan atau tempat kerja, perlakuan yang adil dan wajar, hubungan dengan kepemimpinan yang suportif antara pimpinan dan karyawan.

2.1.2.3 Norma Pemberian Penghargaan

Menurut Mahsun dalam Bintoro & Daryanto (2017: 182) ada empat alternatif norma dalam pemberian penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan, yaitu:

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan)

Penghargaan harus diciptakan sebagai jalan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan tujuan individu, sebaliknya tujuan individu dapat tercapai tanpa harus mengabaikan tujuan organisasi. Hal ini tercipta karena setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan yang harus diraih. Sedangkan setiap unsur atau individu yang ada di perusahaan memiliki tujuan individu yang sering tidak sejajar dengan tujuan organisasi.

2. *Equity* (keadilan)

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan dedikasi yang diberikan. Karyawan yang berdedikasi tinggi harus diberikan dengan penghargaan yang tinggi, sebaliknya karyawan yang berdedikasi rendah maka penghargaannya juga rendah. Dengan ini penghargaan didistribusikan secara seimbang dengan mempertimbangkan dedikasi karyawan yang ada.

3. *Equality* (kemerataan)

Penghargaan yang diberikan juga harus diberikan secara merata bagi semua sumber daya manusia (individu atau kelompok) yang telah memberikan kontribusinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Kebutuhan

Penghargaan yang berwujud finansial tidak selalu selaras dengan kebutuhan utama karyawan. Maka pemberian penghargaan kepada karyawan harus mempertimbangkan kebutuhan dari karyawan.

2.1.2.4 Dimensi Penghargaan

Menurut Mahmudi dalam Mora *et al.*, (2019) dimensi dari penghargaan terdiri dari elemen-elemen, yaitu:

1. Insentif

Insentif adalah hal yang penting dalam penghargaan karyawan. Dalam situasi ini, insentif bagi karyawan mencakup peningkatan kompensasi finansial dalam bentuk bonus dan saham serta jenis insentif lainnya. Karyawan dapat menerima insentif atau pemberian saham sebagai penghargaan atas kontribusi yang tinggi.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan ini diukur dengan berbagai program kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan sebagai cara untuk menghargai dan memberi imbalan atas kinerja yang baik. Kesejahteraan ini dapat berupa tunjangan yang meliputi: tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan keluarga, tunjangan hari

tua. Selain itu kesejahteraan dapat berupa fasilitas terkait pekerjaan seperti kendaraan pribadi dan rumah dinas.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir ini menjadikan peluang kinerja yang akan datang. Agar kinerja menjadi meningkat diperlukan perluasan karir kepada karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi. Pengembangan karir ini juga dapat bermanfaat dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan ilmu dan keahlian dalam bekerja.

4. Penghargaan Psikologis

Psikologis karyawan dapat berpengaruh kepada semangat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan psikologis dapat berupa pemberian kepercayaan, pengakuan dan pujian yang diberikan kepada karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sumber daya manusia. Dengan diperhatikannya kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan. Disamping itu kinerja karyawan diperlukan untuk mengukur keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan sumber daya manusia secara fisik maupun psikis yang dapat menyelesaikan tugas sebaik mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai pada waktunya secara kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja dan perilaku kerja selama periode waktu tertentu yang biasanya satu tahun. Kinerja

ini bisa diukur dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2019: 183) kinerja karyawan adalah nilai dari seperangkat tindakan karyawan yang memberikan kontribusi positif atau negatif mengenai pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 48) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, apapun hasilnya, itu tidak harus ditafsirkan sebagai baik atau buruk, atau sebagai tingkat pekerjaan individu. Menurut Robbins dalam Kasmir (2019: 183) kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kompetensi atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O) ; yaitu kinerja = f (A x M x O).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, keahlian, dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan kepadanya bersarkan periode waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah alat yang membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan jika perusahaan anda tidak mampu menyediakan fasilitas yang memadai, jelas akan melemahkan efisiensi kerja para karyawan. Jika anda baru memulai bisnis, akan lebih baik jika dijelaskan di awal

mempekerjakan karyawan, sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini adalah faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena sekitar 89% karyawan akan berhenti jika lingkungan kerja kurang baik. Lingkungan kerja baik menyediakan ruang yang cukup, pencahayaan yang sempurna, dan suhu yang sesuai untuk ukuran tempat kerja karyawan. Jika salah satu dari fasilitas ini rusak, maka akan segera diperbaiki sehingga performa kerja tidak terganggu dan seluruh kegiatan operasi akan tetap berjalan dan karyawan pun merasa nyaman.

3. Prioritas Kerja

Memperjelas prioritas pekerjaan merupakan hal yang penting. Bahkan jika anda memberi karyawan banyak pekerjaan dan tidak menetapkan prioritas yang jelas maka karyawan akan merasa kebingungan. Biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu per satu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan tidak menambah pekerjaan lain sebelum karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika ada pekerjaan yang sangat penting dan harus diserahkan kepada karyawan, maka anda harus menggeser batas waktu untuk pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan tidak merasa terdesak waktu untuk melakukan berbagai pekerjaan.

4. *Supportive Boss*

Untuk menjadi atasan yang baik, anda harus memiliki sikap “mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan”. Ini akan membantu karyawan untuk menyuarakan pendapat dan ide-ide baru di rapat dan mengundang karyawan untuk berpartisipasi dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberi mereka ruang untuk belajar dan berkreasi di bidang yang sesuai dengan minat mereka. Dengan begitu mereka bisa terus mengasah ilmunya. Karena jika anda membutuhkan keterampilan itu suatu hari nanti, anda dapat menggunakan keahlian mereka tanpa harus mempekerjakan staf baru. Tentu hal ini akan menguntungkan perusahaan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan menikmati pekerjaannya jika pekerjaannya dihargai oleh perusahaan. Menghargai karyawan bisa dimulai dengan hal sederhana seperti pujian dari manajer atau bahkan bonus. Bonus ini bisa diberikan kepada karyawan yang benar-benar bekerja sesuai harapan. Ada baiknya memberikan penghargaan saat karyawan lain hadir. Tujuannya adalah untuk menciptakan semangat kompetitif sehingga para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

2.1.3.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 131) secara umum terdapat dua teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal dan penilaian kinerja pada sekelompok orang. Saat mengevaluasi kinerja tunggal, hanya kinerja individu yang dievaluasi tanpa membandingkan

orang lain. Sedangkan penilaian kinerja kelompok merupakan evaluasi kinerja individu dibandingkan dengan lain. Ada berbagai teknik atau metode untuk menilai kinerja tunggal yaitu:

1. Grafik Skala Kecepatan (GSK/*Grafik Rating Scale*)

Ada berbagai cara untuk mengukur karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya:

- a. Kecepatan waktu pengerjaan dengan teliti (*punctuality*);
- b. Sikap (*attitude*);
- c. Inisiatif (*initiative*).

Skala penilaian dengan ukuran:

- a. Rendah, sedang, tinggi, atau;
- b. Kinerja lain yang diukur juga baik atau buruk, atau;
- c. Untuk yang lain diukur dengan skala 1 sampai 10.

2. Memilih Kecepatan yang Dipaksakan (MKD/*Forced Rating Choice*)

Teknik penilaian “Memilih Kecepatan yang Dipaksakan” merupakan menampilkan beberapa pilihan nilai untuk kategori kinerja karyawan berorientasi pada sistem “Memilih Kecepatan yang Dipaksakan” hal ini cenderung memilih nilai lebih rendah saat mengevaluasi kinerja karyawan dibandingkan dengan sistem penilaian berbasis grafik.

3. Teknik Penilaian dengan Esay (TPE/*Essay Evaluation Technique*)

Teknik penilaian kinerja dengan esay adalah teknik penilaian kinerja dengan memberi penjelasan melalui uraian tertulis mengenai fakta-fakta yang akan

dinilai. Misalnya, pegawai “A” memiliki kecepatan mengetik 80 ketukan per menit karena dia bisa mengetik dengan 10 jari.

4. Daftar Pengecekan (DP/*Ckecklist*)

Daftar pengecekan merupakan metode penilaian dimana penilai memiliki daftar penilai dan mengikuti logika dan akal sehatnya sendiri untuk memilih pernyataan yang sesuai dengan kinerja karyawan yang dinilai. Misalnya daftar pengecekan adalah untuk menilai keramahan seorang *customer service* bank. Daftar pernyataannya adalah sebagai berikut:

- a. Sangat ramah;
- b. Ramah;
- c. Cukup ramah;
- d. Tidak ramah.

5. Teknik Kejadian Kritis (TKK atau *Critical Incident Technique*)

Teknik ini memakai daftar pernyataan yang mencerminkan jenis perilaku untuk setiap karyawan yang efektif atau tidak efektif.

2.1.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Bintoro & Daryanto (2017: 107) terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan keterampilan serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan hasil yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu mulai yang ditentukan dalam hal mengoordinasikan hasil awal dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektifitas merupakan ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dan meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat melakukan pekerjaan. Ini adalah tingkat dimana karyawan bekerja sama dan mempunyai tanggung jawab serta komitmen kerja kepada perusahaan tempat dia bekerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh para peneliti sebelumnya untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian lain. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa jurnal terkait yang disajikan kedalam tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh
Beban Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Santoso & Widodo, 2022) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Lingkungan Kerja, lokasi penelitian	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah M-Progress Vol. 12 No. 1 Tahun 2022 Hal 84-94 ISSN : 20880421
2	(Ahmad <i>et al.</i> , 2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja, lokasi penelitian	Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA : Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7 No. 3 Tahun 2019 Hal 2811-2820 ISSN : 2303-1174
3	(Parashakti & Putriawati, 2020) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, lokasi penelitian	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 1 No. 3 Tahun 2020 Hal 290-304 E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	(Simanjuntak <i>et al.</i> , 2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, lokasi penelitian	Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan	Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 2 No. 3 Tahun 2021 Hal 353-365 p-ISSN: 2723 - 6609 e-ISSN : 2745-5254
5	Tine, Y & Suryatiningsih (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. ISS Indonesia	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja, lokasi penelitian	Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia	Jurnal Sosial dan Humaniora Vol. 6 No. 2 Tahun 2021 Hal 104-120 p-ISSN: 2723 - 6609 e-ISSN : 2745-5254
6	(Rezani & Chaeriah, 2020) Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Penghargaan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Motivasi Kerja, dan lokasi penelitian	Penghargaan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Anara Trisakti Medika Jawa Timur	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipanya Vol. 8 No. 2 Tahun 2020 Hal 32-43 p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	(Kurniawan <i>et al.</i> , 2019) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Penghargaan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Komitmen Kerja, dan lokasi penelitian	Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Komitmen Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi Vol. 11 No. 2 Tahun 2019 Hal 158-172 ISSN (Online) :2685-600X
8	(Mora <i>et al.</i> , 2019) Reward dan Kompensasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa	Terdapat variabel Penghargaan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel kompensasi, dan lokasi penelitian	Penghargaan (<i>reward</i>) dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Samudra Ekonomika Vol. 3 No. 2 Tahun 2019 Hal 93-104 P-ISSN 2549-4104 E-ISSN 2685-4287
9	(Siagian <i>et al.</i> , 2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media di PT. Pendidikan Ganesha Operation Pematangsiantar	Terdapat variabel Penghargaan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel media, lokasi penelitian	Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Jurnal Ekonomi dan Syariah Vol. 2 No. 2 Tahun 2019 Hal 451-461 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	(T. M. Fajri & Rohman, 2020) Pengaruh Sistem Reward dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Penghargaan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Motivasi Karyawan, lokasi penelitian	Sistem Reward dan Motivasi Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ekobis : Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Vol. 9 No. 2 Tahun 2019 Hal 145-155 p-ISSN (2088-219X)

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah hal yang penting untuk diperhatikan didalam komponen manajemen. Karyawan yang menjadi unsur yang paling dominan dalam perusahaan ini, perlu ditinjau potensinya baik secara fisik maupun psikis karena dengan diperhatikannya karyawan dapat terciptanya hasil kerja yang baik dan mencapai sasaran, juga pengoptimalan pendayagunaan sumber daya manusia di organisasi. Dengan pengoptimalan karyawan ini maka tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan juga perlu memperhatikan ukuran beban kerja yang ditanggung karyawan. Dengan memperhatikan ini maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat.

Menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja.. Agar beban kerja yang diemban para karyawan sesuai dengan porsinya, adapun dimensi menurut Putra dalam Sulastri & Onsardi (2020) dimensi beban kerja yaitu: (1) Target yang harus dicapai (2) Kondisi pekerjaan, (3) Penggunaan waktu (4) Standar Pekerjaan. Pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja

karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan cenderung rendah maka akan menimbulkan kebosanan, namun sebaliknya bila tuntutan pekerjaan yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun dan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikis. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Simanjuntak *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, cara yang dilakukan dengan mengurangi beban kerja karyawan adalah penyesuaian kompetensi karyawan dengan penempatan posisi di tempat kerja sesuai dengan latar belakang. Karyawan dapat bekerja dengan optimal sesuai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Kemudian hasil penelitian terdahulu oleh Parashakti & Putriawati (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat beban kerja yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan *overstress*.

Menurut Kurniawan *et al.*, (2019) penghargaan merupakan pembalasan jasa perusahaan kepada karyawannya baik berbentuk instrinsik atau ekstrinsik. Penghargaan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi dalam pengerjaan tugas juga memiliki kemampuan bersaing sehingga tujuan pribadi di dalam diri karyawan dan tujuan perusahaan dapat seimbang. Penghargaan dapat menjadi pencetus motivasi tersendiri bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik di masa depan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rezani & Chaeriah (2020) yang menyatakan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka perusahaan harus memberikan

insentif. Karyawan yang sudah berpengalaman dan kompeten juga harus diberi kenaikan pangkat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mora *et al.*, (2019) yang menyatakan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa dimensi dari penghargaan agar karyawan merasa diapresiasi. Dimensi penghargaan menurut Mahmudi dalam Mora *et al.*, (2019) yaitu: (1) Insentif (2) Kesejahteraan (3) Pengembangan karir (4) Penghargaan psikologis.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019: 182). Karyawan yang memiliki potensi serta tanggung jawab merupakan suatu ukuran untuk meningkatkan kinerja. Apabila karyawan memiliki sifat tanggung jawab dalam memenuhi tugas maka besar kemungkinan kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila karyawan memiliki sedikit rasa tanggung jawab maka kinerja karyawan akan menurun. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, harus didukung oleh beberapa dimensi. Menurut Robbins dalam Bintoro & Daryanto (2017: 107) dimensi tersebut adalah: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

Beban kerja adalah hal yang harus ditinjau segala aspeknya dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berlaku agar terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara perusahaan dan karyawan. Dibalik karyawan yang berusaha untuk memajukan perusahaan dengan menjalankan tugasnya, karyawan juga memiliki keinginan individu yang harus diberi penghargaan pada setiap usahanya. Beban kerja yang sesuai juga akan menciptakan atmosfir pekerjaan yang menyenangkan karena karyawan merasa tidak terbebani dengan tuntutan pekerjaan diluar

kompetensinya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan terjamin secara fisik maupun psikis, karyawan akan senang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh karyawannya. Dengan beban kerja yang sudah dikerjakan sebaik mungkin maka perusahaan juga memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Adi *et al.*, (2021: 45) bahwa tuntutan dari pekerjaan (beban kerja) akan mempengaruhi keadaan karyawan dan menimbulkan ketegangan kerja, maka untuk menoleransi efek buruk dari beban kerja tersebut adalah pemberian penghargaan yang layak seperti promosi dan dukungan moril maupun materil. Begitupun sebaliknya, penghargaan yang diterima oleh karyawan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan akan diberi jika karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan porsi beban kerjanya masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Zacharias (2021: 75) bahwa seorang atasan harus menghargai profesionalitas dan kecerdikan pengelolaan tugas-tugas administratif yang dikerjakan oleh karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis yaitu: **“Terdapat pengaruh beban kerja dan penghargaan terhadap kinerja Tenaga Kerja Kontrak UPTD PSDA Wilayah Sungai Ciwulan-Cilaki”**