

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menguji penelitian ini, maka penulis menyertakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka dengan tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Judul ,Nama Peneliti, dan Variabel Penelitian	Metode Analisis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	<p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pada Kurir PT J&T Express Manado pada Masa Pandemi Covid-19</p> <p>(Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H Dotulong, Victor P.K. Lengkong, 2021)</p> <p>Variable penelitian : Beban kerja(X1), Lingkungan kerja(X2), Komunikasi (X3), dan Kinerja(Y)</p>	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kurir	<p>Persamaan pada variable beban, dan kinerja. Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada jumlah variable yang digunakan dan objek lokasi penelitian</p>

Dilanjutkan

Lanjutan

2	<p>Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Pengiriman Terhadap Keunggulan Bersaing pada J&T Express Talasalapang Kota Makasar</p> <p>(Suharni, 2020)</p> <p>Variable penelitian : Kinerja Karyawan (X) dan Keunggulan Bersaing(Y)</p>	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil bahwa kinerja pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing	<p>Persamaan pada variable kinerja karyawan .Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada jumlah variable yang digunakan dan objek lokasi penelitian</p>
3	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</p> <p>(Jely K R Rolos,Sifia A P Sambul,Wehelmina Rumawas, 2018)</p> <p>Variable penelitian : Beban Kerja(X) dan Kinerja(Y)</p>	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variable beban kerja,dan kinerja. Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada jumlah variable yang digunakan dan objek lokasi Penelitian</p>
4	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sucofindo Branch Bandung</p> <p>(Moh Rizal Arfani,Bachrudin Saleh Luturlean, 2018)</p> <p>Variable penelitian : Stres Kerja(X1),Beban Kerja(X2),dan Kinerja(Y)</p>	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Secara stimulant menunjukan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variable beban kerja,dan kinerja. Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada objek lokasi penelitian</p>

Dilanjutkan

Lanjutan

5	<p>Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Semen Tanosa Kabupaten Pangkep</p> <p>(Nurhaedah,Sukmawati Mardjuni,H.M.Yusuf Saleh, 2018)</p> <p>Variable penelitian : Kemampuan Kerja(X1),Motivasi Kerja(X2),dan Kinerja(Y)</p>	Menggunakan analisis softwre smart PLS	Berdasarkan hasil penelitian, di dapat kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variable kemampuan kerja,dan kinerja</p> <p>Perbedaan pada objek lokasi penelitian dan metode analisis yang digunakan</p>
6	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indonesia Unit Power Bisnis Pembangkitan Semarang</p> <p>(Diah Ayu Kristiani,Dr Ari Pradhanawati M.si,Andi Wijayanto M.si.,2013)</p> <p>Variable penelitian : Kemampuan Kerja(X1),Motivasi Kerja(X2),dan Kinerja(Y)</p>	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Secara stimulan menunjukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variable kemampuan kerja,dan kinerja. Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada objek lokasi penelitian</p>
7	<p>The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance</p> <p>(Rizky Dhelvia, Soegoto H.S, 2018)</p> <p>Variable penelitian : Beban kerja(X1), Kompetensi(X2), Kinerja(Y)</p>	Menggunakan analisis softwre smart PLS	Secara stimulant menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variable beban kerja,dan kinerja. Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada objek lokasi penelitian</p>

Sumber: penelitian terdahulu

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Gibson (2003) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Jadi beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Sudiharto (2009) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan bagi seorang karyawan guna mendapatkan keserasian dengan produktifitas kerja, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan dan kemampuan kerja. Yang mana bahwa beban kerja merupakan suatu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu pemegang jabatan dalam suatu organisasi.

Beban kerja adalah suatu banyaknya tekanan kerja yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto 2012: 64).

Menurut Haryono (2008) beban kerja adalah Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau pun sekelompok orang selama periode waktu

tertentu dalam keadaan normal. Pendapat lain juga diungkapkan AdilKurnia (2010:64) Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Menurut Adilkurnia (2010:89) analisa beban kerja merupakan suatu proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu, dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang tepat dilimpahkan kepada seorang pemegang jabatan.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja merupakan tuntutan kerja yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu tertentu.

2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl (dalam Prihatini, 2007) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, tanggungjawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, waktu bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.1.3 Indikator Beban Kerja

Adapun indikator yang dapat dilakukan untuk mengukur beban kerja menurut Putra (2012) ada 3 indikator dalam pengukuran beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan: mencakup pada pandangan individu mengenai kondisi pekerjaan atau pengambilan suatu keputusan dengan cepat dalam mengatasi kejadian tak terduga diluar waktu yang telah ditentukan
2. Penggunaan waktu: mencakup seberapa mampu nya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan suatu perusahaan

3. Standar pekerjaan: prasaan yang timbul mengenai seberapa mampu dalam menyelesaikan tugas yang dibeban perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun tujuan dari adanya indikator atau pengukuran beban kerja yaitu untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki lingkungan kerja, dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

2.2.2 Kemampuan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) merupakan gabungan dari ilmu pengetahuan (*knowlage*) dengan keterampilan (*skill*) yang dibawa seseorang sejak lahir sehingga menunjukkan potensinya untuk melaksanakan tugas (Siswanto dan Sucipto, 2008). Gibson (2003) berpendapat bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang guna melakukan suatu pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:185) menyatakan bahwa kemampuan merupakan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental dan kemampuan fisik. Sehingga karyawan yang memiliki kemampuan yang mumpuni akan dapat menyelesaikan tugas atau tuntutan kerja yang dibebankan oleh perusahaan dalam waktu atau target yang ditetapkan, hal ini terjadi karena karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang

diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan juga pengalaman. Sedangkan menurut Soelaiman (2007) menyatakan bahwa kemampuan merupakan suatu sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari seseorang yang memungkinkan dapat menyelesaikan pekerjaan baik secara mental maupun fisik. Jadi pencapaian suatu perusahaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan yang menunjukkan potensi seseorang seperti kecerdasan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas atau suatu pekerjaan.

2.2.2.2 Jenis - Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008:58) terdapat dua macam kemampuan kerja, yaitu:

1. kemampuan intelektual, merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, dan memecahkan suatu masalah.
2. kemampuan fisik, merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Dengan demikian kemampuan intelektual dan kemampuan fisik secara tidak langsung berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

2.2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2013), menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. . Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2.2.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2011) berpendapat bahwa ada 4 indikator kemampuan kerja, yaitu:

1. Pengetahuan

Merupakan berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal

2. Keterampilan

Merupakan kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, serta dikembangkan secara terus menerus guna menjadikan kemampuan

seseorang menjadi potensi, sehingga menjadi ahli serta professional dibidang tertentu.

3. Kecerdasan

Merupakan kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu

4. Pengalaman

Merupakan suatu keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengemban tanggungjawab.

Adapun tujuan dari adanya indikator atau pengukuran kemampuan kerja yaitu menjadikan acuan dalam meningkatkan kualitas performa kerja perusahaan, khususnya performa kerja dari karyawannya.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Menurut Rivai (2015), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai outcome dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan. Jadi kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek serta tahapan untuk mencapainya dan berujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2016) mendefinisikan, kinerja merupakan usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil dalam pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab penugasan kerja total untuk karyawan.

Dari beberapa definisi kinerja diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang yang memiliki kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan.

2.2.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, Bekerja keras sesuai target yang dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur
3. Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja.

Menurut Djeremi et al., (2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi, merupakan suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien
2. Beban (tanggungjawab), merupakan suatu perintah pimpinan kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan tugasnya dalam kurun waktu tertentu.
3. Disiplin, merupakan disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif, merupakan kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

1. Kualitas
Merupakan suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.
2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan atau dinyatakan dalam istilah seperti hasil kerja dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kerja sama

Merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. Tanggung jawab

Merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus di pertanggungjawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

2.3 Hubungan antar variable

2.3.1 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006) adanya keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan, yang berpendapat sebagai berikut: “beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tingginya beban kerja yang diterima karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja dan kinerja karyawan saling berakitan dengan satu sama lain, karena di dalam suatu organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan guna memberikan rasa nyaman

karyawan dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Menurut Griffin (2008), menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh dalam resiko terjadinya penurunan kinerja salah satunya yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan karyawan yang tersedia. Adanya pemberian beban dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan menyebabkan menurunkan kinerja karyawan. Jika banyak karyawan yang nyaman dengan pekerjaannya dalam hal pemberian tugas di PT. Rajawali Jaya Express, maka karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga berpengaruh besar dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rolos Sambul dan Rumawas (2018), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Susi dan Silvia (2014), menyatakan bahwa faktor beban kerja terbukti secara partial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

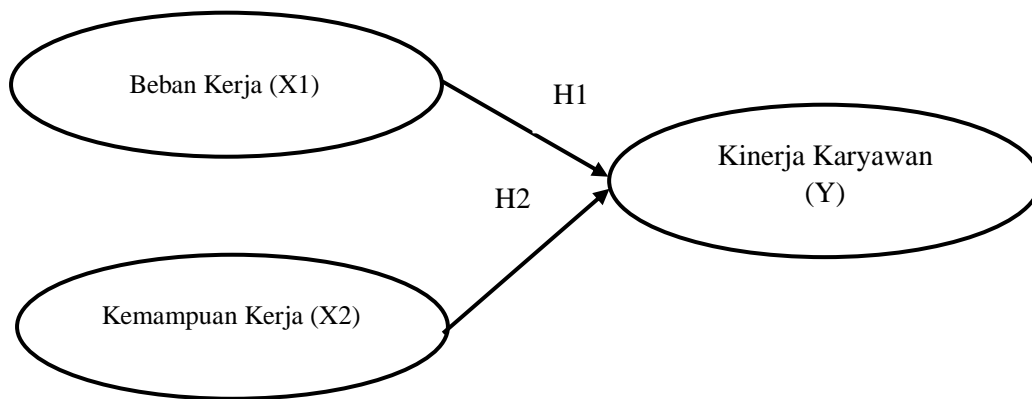
Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil kerja maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada.

Selain dari pada itu dalam pencapaian kinerja pegawai juga dituntut oleh kemampuan dan semangat kerja setiap karyawan didalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu disini dapat kita ketahui betapa pentingnya kinerja karyawan yang tinggi terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farlen (2011), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, dkk (2018), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan hasil penelitian yang akan dicapai, menurut variable dan indikatornya. Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan suatu gejala social yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Sudiharto (2009) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan bagi seorang karyawan guna mendapatkan keserasian dengan kinerja karyawan, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan dan kemampuan kerja. Sehingga apabila terciptanya suatu keserasian terhadap faktor beban kerja dan kemampuan kerja, karyawan dapat menunjukkan potensi terbaiknya guna mencapai keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas maka model kerangka konseptual dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

X1 = Beban Kerja sebagai variabel Independen

X2 = Kemampuan Kerja sebagai variabel independen

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

—————> = Pengaruh langsung independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) berpendapat bahwa hipotesis merupakan sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara guna menerangkan fakta-fakta yang akan diamati sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.