

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN CAHAYA MAS



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

Julio Adinugroho

2012120088

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-
XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON WORK MOTIVATION AT CAHAYA MAS RESTAURANT



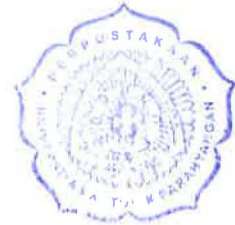
UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By:
Julio Adinugroho
2012120088

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMI
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN - PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI
RUMAH MAKAN CAHAYA MAS**

Oleh :

Julio Adinugroho

2012120088

BANDUNG, 31 JULI 2017

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-Pembimbing

Annisaa Novieningtyas, SE., MSM

PERNYATAAN :



Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Julio Adinugroho
Tempat , Tanggal lahir : Purwokerto, 19 April 1994
NPM : 2012120088
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja di Rumah Makan Cahaya Mas

Yang telah diselesaikan dengan bimbingan:

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
Ko-Pembimbing : Annisaa Novieningtyas, SE., MSM.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 31 Juli 2017
Pembuat pernyataan :



(Julio Adinugroho)

Abstrak

Berkembangnya bisnis kuliner di Purwokerto memberikan dampak yang berarti bagi industri makanan dari skala kecil sampai dengan skala besar. Mengingat begitu banyaknya pertumbuhan rumah makan akhir-akhir ini membuat setiap rumah makan harus memiliki keunggulan yang dapat membuat mereka bertahan dalam persaingan bisnis kuliner tersebut. Untuk mencapai sebuah tujuannya, perusahaan harus memperhatikan karyawan yang mereka miliki. Agar bekerja secara maksimal perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya, salah satu yang harus diperhatikan adalah pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan Rumah Makan Cahaya Mas Purwokerto yang berdiri sejak tahun 1960 menyediakan *Chinese food* terletak di Jalan Overste Isdiman No 10 Purwokerto yang memiliki 21 orang karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Rumah Makan Cahaya Mas penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Sejauhmana tingkat Beban Kerja karyawan dan tingkat Motivasi Kerja yang terdapat pada Rumah Makan Cahaya Mas, dan apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Makan Cahaya Mas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner, dan wawancara. Penelitian dilakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Makan Cahaya Mas yang berjumlah 21 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil Penelitian yang didapatkan menunjukkan tingkat Beban Kerja berada pada kategori “Beban Kerja Rendah” karena mendapatkan modus sebesar 44.76 % pada pendapat “setuju”. Tingkat Motivasi Kerja berada pada kategori “Motivasi Kerja Tinggi” Karena mendapatkan modus sebesar 46.03% pada pendapat “setuju”.

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* dengan membandingkan hasil t hitung sebesar 9.408 lebih besar daripada hasil t tabel sebesar 2.093 maka hipotesis diterima yaitu “beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Mas.” Hasil lain dengan pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar $0.000 <$ dari probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Mas”.

Keyword : Beban Kerja, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan, atas segala kasih, berkat, penyertaan, dan kesempatan yang dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN CAHAYA MAS. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi jurusan manajemen.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung baik bersifat moral dan materil. Oleh karena itu, penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Keluarga yang selalu memberikan semangat, dorongan, serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini berlangsung baik moral maupun materil.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu dan tanpa lelah membantu juga membimbing penulis, Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti selaku dekan fakultas ekonomi.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Annisaa Novieningtyas, SE., MSM. selaku dosen ko-pembimbing yang tanpa lelah dan selalu membantu juga memberikan dukungan dalam membimbing dari awal sampai akhir proses pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen wali yang membantu dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih karena telah membantu penulis selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

8. Pemilik dan seluruh karyawan Rumah Makan Cahaya Mas, terima kasih atas semua bantuan dan informasi yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Nitta Chandra, Irfan Hartono, Christopher Kurnaedi, Felix Herwanto, dan Agung, Ardi Christiadi. selaku sahabat, yang selalu mendukung dan menyemangati dalam proses pembuatan skripsi hingga skripsi ini selesai.
10. Halim Jovian dan Glenn Marcell. selaku teman seperjuangan skripsi yang selalu mendengarkan seluruh keluhan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini.
11. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung mau pun tidak langsung, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan mengingat terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pembelajaran bagi berbagai pihak, khususnya bagi mereka yang melakukan penelitian sejenis.

Bandung, 2017

Penulis

Julio Adinugroho

DAFTAR ISI

	Hal.
Abstrak	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Manajemen Insani	7
2.1.1. Fungsi-fungsi Manajemen Insani.....	8
2.2. Beban Kerja.....	9
2.2.1. Definisi Beban Kerja.....	9
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	12
2.2.3. Dampak Beban Kerja	12
2.3. Motivasi Kerja.....	14
2.3.1. Definisi Motivasi Kerja.....	14
2.3.2. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	15
2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	15
2.3.4. Alat-alat Motivasi Kerja.....	16
2.3.5. Metode Motivasi Kerja	16
2.4. Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	17
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	18

3.1.	Metode Penelitian.....	18
3.1.1.	Populasi dan Sampel	18
3.1.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.1.3.	Variabel Penelitian	19
3.1.4.	Data Penelitian	20
3.1.5.	Operasional Variable.....	21
3.1.6.	Skala Pengukuran Variabel.....	23
3.2.	Uji Instrumen.....	24
3.2.1.	Uji Validitas	24
3.2.2.	Uji Reliabilitas	26
3.3.	Teknik Pengolahan Data	28
3.4.	Uji Asumsi Klasik	28
3.4.1.	Uji Normalitas.....	28
3.5.	Objek Penelitian	29
BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		31
4.1.	Profil Responden	31
4.1.1.	Usia Responden.....	31
4.1.2.	Jenis Kelamin Responden	32
4.1.3.	Status Responden	33
4.1.4.	Pendidikan Terakhir	34
4.1.5.	Lama Bekerja	35
4.2.	Analisis Hasil Kuesioner Untuk Variabel Beban Kerja (Variabel X).....	36
4.2.1.	Tanggapan responden mengenai Beban Kerja berdasarkan Banyaknya Pekerjaan.....	36
4.2.2.	Tanggapan responden mengenai Beban Kerja berdasarkan Jam Kerja dan Banyaknya Waktu Kerja.....	38
4.2.3.	Tanggapan responden mengenai Beban Kerja berdasarkan Pengalaman Psikologi Subjektif Pekerja.....	41
4.2.4.	Kesimpulan Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja	45
4.3.	Analisis Hasil Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja (Variabel Y).....	46

4.3.1.	Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja berdasarkan <i>Direction Of Behaviour</i>	46
4.3.2.	Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja berdasarkan <i>Level Of Effort</i>	51
4.3.3.	Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja berdasarkan <i>Level Of Persistence</i>	53
4.3.4.	Kesimpulan Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja ..	56
4.4.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	57
4.5.	Uji Normalitas	59
4.6.	Uji Hipotesis.....	60
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		62
5.1.	Kesimpulan.....	62
5.2.	Saran	64
Daftar Pustaka		66
Kuesioner		68
Profil Responden.....		73
Hasil Jawaban Kuisisioner.....		74
Daftar Riwayat Hidup		77

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 1. 1. Daftar Hadir Bulan September	3
Gambar 1. 2. Gambar Model Konseptual	6
Gambar 2. 1. Maslow Hierarchy Of Needs	15
Gambar 3. 1. Rumah Makan Cahaya Mas	29
Gambar 3. 2. Usia Responden	31
Gambar 3. 3. Jenis Kelamin Responden	32
Gambar 3. 4. Status Responden	33
Gambar 3. 5. Pendidikan Responden	34
Gambar 3. 6. Lama Bekerja Responden.....	35

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 3. 1. Operasional Variabel.....	21
Tabel 3. 2. Skala Pengukuran Alat Ukur.....	23
Tabel 3. 3. Kategori Variabel Beban Kerja.....	24
Tabel 3. 4. Kategori Variabel Motivasi Kerja.....	24
Tabel 3. 5. Tabel Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X).....	25
Tabel 3. 6. Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	26
Tabel 3. 7. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	27
Tabel 3. 8. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	27
Tabel 3. 9. Usia Responden.....	31
Tabel 3. 10. Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 3. 11. Status Responden	33
Tabel 3. 12. Pendidikan Terakhir Responden	34
Tabel 3. 13. Lama Bekerja Responden	35
Tabel 4. 1. Tanggapan responden mengenai pernyataan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan uraian pekerjaan	36
Tabel 4. 2. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan keinginan perusahaan.....	37
Tabel 4. 3. Kesimpulan tanggapan responden mengenai Beban Kerja berdasarkan Banyaknya Pekerjaan	38
Tabel 4. 4. Tanggapan responden mengenai pernyataan jam kerja yang ditetapkan sesuai dengan perundangan yang berlaku.....	39
Tabel 4. 5. Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan waktu istirahat yang memadai	40
Tabel 4. 6. Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.....	40

Tabel 4. 7. Kesimpulan tanggapan responden mengenai Beban Kerja berdasarkan Jam Kerja dan Banyaknya Waktu Kerja.....	41
Tabel 4. 8. Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan	42
Tabel 4. 9. Tanggapan responden mengenai pernyataan alat dan sarana di tempat kerja mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.....	42
Tabel 4. 10. Tanggapan responden mengenai pernyataan sistem pengupahan di perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diterima.....	43
Tabel 4. 11. Tanggapan responden mengenai pernyataan sebagai karyawan saya dipercaya oleh pemilik perusahaan	43
Tabel 4. 12. Tanggapan responden mengenai pernyataan hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	44
Tabel 4. 13. Kesimpulan tanggapan responden mengenai Beban Kerja berdasarkan Pengalaman Kerja Psikologi Subjektif Pekerja.....	44
Tabel 4. 14. Kesimpulan Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja.....	45
Tabel 4. 15. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu berusaha untuk datang tepat waktu.....	47
Tabel 4. 16. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya berusaha masuk kerja meskipun kondisi kesehatan saya terganggu.....	47
Tabel 4. 17. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa perlu pengawasan.....	48
Tabel 4. 18. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu berada di tempat kerja ketika jam kerja	48
Tabel 4. 19. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya bangga dengan perusahaan saya bekerja saat ini	49
Tabel 4. 20. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya berusaha untuk melaksanakan semua pekerjaan sesuai target	49
Tabel 4. 21. Tanggapan mengenai pernyataan saya berusaha agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien	50

Tabel 4. 22. Kesimpulan tanggapan responden mengenai Motivasi kerja berdasarkan Direction Of Behaviour.....	50
Tabel 4. 23. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.....	51
Tabel 4. 24. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan	52
Tabel 4. 25. Kesimpulan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja berdasarkan Level Of Effort.....	52
Tabel 4. 26. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi masalah.	53
Tabel 4. 27. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya berusaha mencari solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan dan mempertahankan kinerja dengan baik.....	54
Tabel 4. 28. Tanggapan responden mengenai pernyataan saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	55
Tabel 4. 29. Kesimpulan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja berdasarkan Level Of Persistence	55
Tabel 4. 30. Kesimpulan tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja	56
Tabel 4. 31. Model Summary ^b	57
Tabel 4. 32. ANOVA ^b	57
Tabel 4. 33. Coefficient ^a	58
Tabel 4. 34. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner	68
Lampiran 2 Profil Responden	73
Lampiran 3 Hasil Jawaban Kuisoner	74
Lampiran 4 Foto Rumah Makan Cahaya Mas	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya bisnis kuliner di Purwokerto memberikan dampak yang berarti bagi industri makanan dari skala kecil sampai dengan skala besar. Fenomena tersebut dapat memberikan gambaran bahwa jumlah tenaga kerja yang dapat diserap dari sektor rumah makan cukup tinggi, hal ini merupakan keuntungan, karena peluang untuk mendapatkan lapangan pekerjaan akan semakin luas. Di sisi lain, industri rumah makan di Purwokerto saat ini mengalami persaingan yang cukup tinggi. Mengingat begitu banyaknya pertumbuhan rumah makan akhir-akhir ini membuat setiap rumah makan harus memiliki keunggulan yang dapat membuat mereka bertahan dalam persaingan bisnis kuliner tersebut.

Rumah makan yang sudah ada sejak dahulu harus terus berinovasi dengan menjaga kualitas dari produk serta pelayanannya agar dapat bersaing di masyarakat. Dalam menjaga kualitas, sebuah rumah makan diharapkan memperhatikan dari sudut sumber daya manusia sebagai nilai lebih. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus di perhatikan, agar perusahaan dapat bekerja lebih efisien, efektif, produktif, dan menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Menurut Mondy dalam *Human Resource Management 10th edition* (2008:4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena hal tersebut karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

Penulis melakukan penelitian di Rumah Makan Cahaya Mas yang berdiri pada tahun 1960 merupakan rumah makan yang menyediakan *chinese food* terletak di Jalan Overste Isdiman No 10 Purwokerto. Rumah makan ini terus berusaha dalam mempertahankan posisinya dalam persaingan yang semakin berat seiring bertambahnya

rumah makan baru. Rumah makan ini memiliki 21 karyawan yang memiliki pembagian tugas berupa pencuci piring, pemotong sayur-sayuran, pembuat mie mentah, juru masak khusus pembuat mie, juru masak *chinese food*, bagian delivery, pelayan, dan bagian pembayaran. Setelah melakukan observasi di Rumah Makan Cahaya Mas dan wawancara pemilik serta beberapa karyawan dapat dilihat beberapa fenomena yang didapat oleh penulis antara lain adanya penambahan pekerjaan bagi karyawan yang masuk untuk menanggung pekerjaan karyawan yang tidak masuk dan pekerjaan tersebut bukan merupakan keahliannya, adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan bonus jika masuk 1 bulan penuh untuk menjadi penyemangat dalam bekerja, adanya keinginan karyawan untuk pembagian upah karyawan yang tidak masuk untuk karyawan yang masuk bekerja agar imbalan yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa masalah yang terdapat pada rumah makan tersebut adalah adanya pemberian beban kerja yang berlebih. Dampak dari Beban Kerja mengakibatkan stres kerja, menurut Suwatno (2011:255) stres kerja terbagi menjadi dua taraf yaitu pertama taraf sedang adalah stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku kerja. Kedua taraf tinggi adalah stres kerja yang terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan psikis dan perilaku kerja. Hal tersebut menjadikan beban kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Menurut George, J.M., & Jones, G.R. (2012:157) "*Work motivation is the psychological forces that determine the direction of a person's behavior in a organization, a person level of effort, and a person level of persistence*" yang berarti motivasi kerja adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha seseorang, dan tingkat ketekunan seseorang. Jika beban kerja terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka karyawan tidak akan mempunyai motivasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Dikarenakan karyawan di Rumah Makan Cahaya Mas memiliki tingkat Beban Kerja tinggi mengakibatkan tingkat Motivasi Kerja rendah yang menyebabkan karyawan

melakukan tindakan tidak disiplin seperti tidak masuk ke tempat kerja, kerja bermalasan, menambah waktu istirahat, ada juga yang lebih memilih untuk bekerja ditempat lain karena merasa lebih seimbang apa yang mereka lakukan dengan apa yang mereka dapat, sehingga tingkat absensi di Rumah Makan Cahaya Mas menjadi tinggi. Di bawah ini terdapat daftar hadir karyawan pada bulan September tahun 2016.

Bulan :	Setember	Tahun :	2016
No	Nama	Presentas	ketentuan
1	Triwahyono	81%	93%
2	Jasirun	94%	93%
3	Misno	77%	93%
4	Tarmiwah	81%	93%
5	Sahir	100%	93%
6	Diman	94%	93%
7	Wigi	77%	93%
8	Bangkit	58%	93%
9	Juki	84%	93%
10	Awal	87%	93%
11	Arum	84%	93%
12	Abas	77%	93%
13	Wahyu	90%	93%
14	Tio	61%	93%
15	Bambang	77%	93%
16	Kamsi	100%	93%
17	Siti	87%	93%
18	Roh	97%	93%
19	Supri	74%	93%
20	Kasno	71%	93%
21	Wagi	71%	93%

Gambar 1. 1.
Daftar Hadir Bulan September

Dilihat dari daftar hadir di atas jumlah kehadiran menurut ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 93%, namun rata-rata kehadiran karyawan memiliki presentase sebesar 82%, Daftar hadir tersebut memperlihatkan tingkat kehadiran dibawah ketentuan yang ada di Rumah Makan Cahaya Mas di Purwokerto.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN CAHAYA MAS”**.

1.2. Rumusan Masalah

Di dalam merumuskan masalah penelitian ini akan dipaparkan pertanyaan :

1. Sejuahmana tingkat Beban Kerja karyawan yang terdapat pada Rumah Makan Cahaya Mas ?
2. Sejuahmana tingkat Motivasi Kerja Karyawan yang terdapat pada Rumah Makan Cahaya Mas ?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Makan Cahaya Mas ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh Penulis adalah:

1. Mengetahui Sejuahmana tingkat Beban Kerja karyawan yang terdapat pada Rumah Makan Cahaya Mas ?
2. Mengetahui Sejauh mana tingkat Motivasi Kerja Karyawan yang terdapat pada Rumah Makan Cahaya Mas ?
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Makan Cahaya Mas ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antar lain :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan kebijakan-kebijakan yang ada selama ini, sehingga dikemudian hari perusahaan dapat memperhatikan beban kerja, dan motivasi kerja karyawannya agar dspst mencapai tujuan perusahaan dengan optimal.

2. Bagi Penulis

Dapat digunakan sebagai penerapan ilmu-ilmu yang sudah didapat di bangku kuliah, serta sebagai tambahan informasi, dan wawasan.

3. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di Rumah Makan Cahaya Mas melalui pemberian beban kerja yang sesuai.

4. Bagi Pihak lain

Sebagai tambahan pengetahuan, dokumentasi dan renfresi bagi yang ingin melakukan atau mengembangkan penelitian ini.

1.5. Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai sebuah tujuannya, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya. Salah satu sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Agar bekerja secara maksimal perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan, banyak aspek yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satu yang harus diperhatikan adalah pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. Pada penelitian ini penulis ingin melihat apakah adanya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Mas.

Beban Kerja menurut Webster dalam Lysaght, et al. (1989) adalah sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu. Jadi pemberian beban kerja harus sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan serta sesuai dengan pemenuhan kebutuhan mereka.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Jadi dengan memenuhi kebutuhan karyawannya perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang telah diberikan.

Sesuai dengan jurnal Ekonomi, Bisnis, dan *Entrepreneurship Vol. 6* “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang yang disusun oleh Iskandar, S., & Granada, G.S. terdapat teori oleh Michael G (Nur Afriahmiati, 2007) yang mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian, yaitu “adanya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Makan Cahaya Mas.” Maka penulisan menggunakan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. 2.
Gambar Model Konseptual