

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nanti akan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa, Sagita dan Assa (2019)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa dan variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.
2.	Peran Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jaringan Pt. Pln (Persero) Up3 Bojonegoro, Tufaila (2021)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	(a) Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (b) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bojonegoro; dan (c) Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bojonegoro.

(Dilanjutkan)

Tabel 2.1 (Lanjutan)

3.	(Ana, 2014) judul Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang)	Motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja	Regresi linier berganda	Hasilnya membuktikan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa Se-Kabupaten Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Karina, 2021)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan kepuasan kerja Karyawan	SEM	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Bersinar (Baboon T-Shirt) Malang, Darmansyah (2016)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kedua, variabel Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ketiga, variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Keempat, variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (X2).

(Dilanjutkan)

Tabel 2.1 (Lanjutan)

6.	<i>The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction</i> , Janib et al. (2021)	<i>Workload, Performance Commitment and Job Satisfaction</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kinerja staf akademik. Selain itu, kepuasan kerja memediasi beban kerja dan hubungan kinerja staf akademik. Temuan ini memperkuat pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap efek merusak dari beban kerja pekerjaan dan kinerja staf akademik.
----	--	--	-------------------------	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2014) menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut Menurut

Robbins (2016) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai

segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2018).

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins, 2016).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya.

2.2.1.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya dan penjelasannya sebagai berikut:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2016) yaitu:

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Pekerjaan ada yang mampu memberikan pengalaman kerja yang baru dan mampu meningkatkan kemampuan selama bekerja membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri atau ada hal lain yang membuat karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaan itu sendiri.

2. Bayaran

Bayaran adalah faktor paling banyak yang menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Bayaran ini bisa berupa gaji atau insentif yang diberikan oleh perusahaan. Faktor ini yang

mampu membuat karyawan merasa puas dan betah dengan tempat ia bekerja.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kenaikan jabatan dirasa penting bagi karyawan dikarenakan karyawan akan semakin semangat dalam bekerja dan semakin puas dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Munandar (2016) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Sedangkan Menurut Gibson (2008) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tekanan pekerjaan yang di bebaskan pada karyawan untuk bisa menjalankan tugas pekerjaan dengan batas waktu tertentu.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi

kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.2.2.3 Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2016), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

- a) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b) Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) beberapa indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Penjelasan kinerja di awal oleh Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

Berdasarkan definisi yang di kemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor individual

Terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis

Terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.

3. Faktor organisasi

Terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Emron (2017) :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun non fisik yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ini juga

berbentuk uang yang artinya gaji, dan kompensasi juga berbentuk barang yang artinya gaji dibayar dengan suatu barang.

2. Sistem atau prosedur

Sistem merupakan jaringan sedangkan prosedur yaitu dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih didalam organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, tingkah laku karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas

Mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.

3. Pelaksanaan tugas

Adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan,

Adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Didalam beban kerja setiap karyawan memiliki target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Penelitian Karina (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.

2.3.2 Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016), ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi yakni, pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang suportif. Selanjutnya menurut Wexley dan Yukl (2016) kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja

yang baik. Sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2016), bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

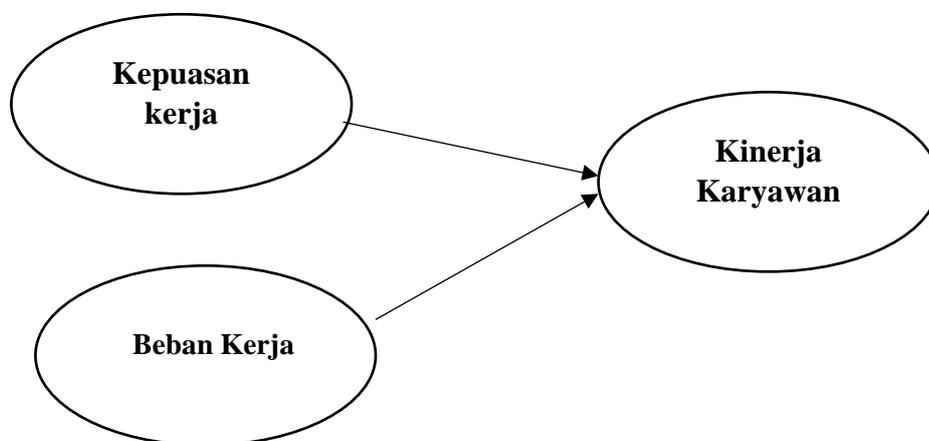
Penelitian (Ana, 2014) dengan judul Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang) hasilnya membuktikan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai dan adanya kemudahan berjenjang karir, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Sujati, 2018).

Menurut Abang.R (2018) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan

menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang penulisajikan yaitu :

H1: Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh signifikan Beban kerja terhadap kinerja karyawan.