# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

1. **Landasan Teori**
2. **Beban Kerja**
3. **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress.* Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim dan berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berikut beberapa pendapat para ahli lainnya mengenai definisi atau pengertian beban kerja:

* + 1. Komaruddin dalam Artadi (2015) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.
		2. Menurut Everly dalam Suryaningrum (2015) beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Lysaght dalam Romadhoni (2015) membagi kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu:
1. Banyaknya pekerjaan dan harus dilakukan
2. Waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerjaan
3. Pengalaman psikologis subyektif yang dialami oleh pekerja.
	1. **Faktor-faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja**

Artadi (2015), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

* + 1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
		2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal

Menurut Tarwaka dalam Astianto (2014) secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk bebna kerja eksternal adalah;

1. Tugas *(task)* yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
2. Organisasi terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
3. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas, kebisingan, penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.
4. Faktor internal

Faktor internal yaitu berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

1. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
2. Faktor psikis terdiri dari motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.
	1. **Jenis-jenis Beban Kerja**

Menurut Hart dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan yang dikemukakan definisi di atas, kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ada beberapa jenis beban kerja yaitu:

1. Beban Kerja Berlebih Kuantitatif

Beban kerja berlebih secara kuantitatif terutama berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Berdasarkan kondisi ini, orang harus bekerja berkejaran dengan waktu. Sampai taraf tertentu, adanya batas waktu (deadline) dapat meningkatkan motivasi. Namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu maka dapat menimbulkan banyak kesalahan dan menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang.

1. Beban Kerja Kuantitatif

Terlalu Sedikit Adanya penggunaan mesin di dunia kerja akan berdampak pada pekerja dikarenakan sering terjadi efisiensi kerja. Pada pekerjaan sederhana yang banyak melakukan pengulangan gerak akan menimbulkan rasa bosan yang dapat menjadi sumber stres.

1. Beban Kerja Berlebih Kualitatif

Kemajuan tekhnologi membuat pekerjaan yang menggunakan tangan menjadi berkurang sehingga lama kelamaan titik berat pekerjaan beralih ke pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Semakin tinggi tingkat stres apabila kemajemukannya memerlukan teknik dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki pekerja. Sampai pada titik tertentu, hal ini dapat menjadi tantangan kerja dan motivasi. Namun apabila melebihi kemampuan individu maka akan timbul kelelahan mental, reaksi emosional, juga reaksi fisik yang merupakan respon dari stres.

1. Beban Kerja Kuantitatif dan Kualitatif Berlebih

Proses pengambilan keputusan merupakan suatu kombinasi yang unik dari kondisi beban kuantitatif dan kualitatif berlebih. Faktor-faktor yang dapat menentukan besarnya stres dalam mengambil keputusan adalah akibat dari suatu keputusan, derajat kemajemukan keputusan, siapa yang bertanggungjawab dan lain sebagainya.

* 1. **Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatka dampak yang tidak baik, yang akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan yang mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan (Manuaba dalam Irawati, 2017). Beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan yaitu:

* + 1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

* + 1. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

* + 1. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

* 1. **Indikator - Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP *(Standard Operating Procedur)* kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

1. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
2. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
3. Meminimalisir kecelakaan kerja
4. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*
5. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi
6. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
7. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

1. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

1. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

1. **Kepuasan Kerja**
2. **Definisi Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa dalam perilaku organisasi telah melibatkan tiga sikap yaitu: keterlibatan kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja. Salah satu sikap yang berpengaruh yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik – karakterisitiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiiliki perasaan negatif.

Berikut beberapa pendapat para ahli lainnya mengenai definisi atau pengertian kepuasan kerja:

1. Kepuasan kerja menurut Badriyah dan Mila (2015) adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.
2. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pendapat parah ahli diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan senang atau tidaknya senangnya dalam hal perasaan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

1. **Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara dalam Arif (2018) yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisikm pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, stuktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.
3. **Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai dalam Artadi (2015) adalah:

* + 1. Teori ketidaksesuaian *(discrepancy theory)*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara susuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy,* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

* + 1. Teori keadilan *(equity theory)*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

* + 1. Teori dua faktor *(two factor theory)*

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies.* *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene* *factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

1. **Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**
2. Produktivitas (Unjuk Kerja)

Lawler dalam Ramadhan (2016) mengatakan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil wajar, dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempresepsikan ganjaran intinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkolerasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

1. Ketidakhadiran dan *Turn Over*

Porter dalam Ramadhan (2016) mengatakan bahwa ketidakhadiran dan keputusan berhenti bekerja merupakan jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan yang sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins dalam Ramadhan (2016) ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya, Robbins menjelaskan empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

1. Keluar *(Exit)*

Ketidakpuasan ditunjukan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

1. Suara *(Voice)*

Ketidakpuasan ditunjukan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan. Dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

1. Kesetiaan *(Loyalty)*

Ketidakpuasan ditunjukan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

1. Pengabaian *(Neglect)*

Ketidakpuasan ditunjukan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemungkinan atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

1. **Indikator–Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara dan Miftahuddin (2016), kepuasan kerja memiliki beberapa indikator didalamnya, indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri *(Work it self)*

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan atau keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibuthkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

1. Gaji/ upah *(salary)*

Gaji/upah merupakan factor yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap adil dan layak atau tidak.

1. Promosi *(Promotion)*

Promosi kerja merupakan factor yang berhubungan dengan ada tidaknya jenjang karir atau kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

1. Kepemimpinan *(Supervision)*

Kepemimpinan adalah sumber keouasan kerja lain yang cukup penting. Ataasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Ada banyak bukti empiris bahwa salah satu alasan utama yang diberikan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah atasan mereka tidak memedulikannya.

1. Kelompok Kerja *(Work group)*

Kelompok kerja atau tim akan cukup berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah, kooperatif atau anggota tim adalah sumber kepuasan kerja sederhana bagi karyawan individual. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan kepada anggota individu.

1. Kondisi Kerja *(Working Conditions)*

Kondisi kerja memiliki efek sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), personil akan merasa lebih mudah melakukan pekerjaan mereka. Jika sebaliknya kondisi lingkungan buruk (lingkungan yang panas dan bising), personil akan merasa lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja sama seperti kelompok kerja.

1. **Kinerja**
	1. **Definisi Kinerja**

Simamora dalam Putri (2014) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Berikut beberapa pendapat para ahli lainnya mengenai definisi atau pengertian kinerja:

* + 1. Benardin dan Russel dalam Priansa (2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.
		2. Kreitner dalam Wibowo (2014) adalah Kinerja merupakan sikuks berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja degan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif.
		3. Widodo (2015) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

* 1. **Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Siagian dalam Sanjiwani & Suan (2016) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan segabai berikut:

* + 1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan latar belakang budaya.

* + 1. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, system upah dan lingkungan social.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality.* Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan *(knowledge)* dan keterampilan *(skill).* Dalam dunia kerja untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

1. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

* 1. **Indikator - Indikator Kinerja**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator-indikator sebagai berikut:

* + 1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

* + 1. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

* + 1. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

* + 1. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

* + 1. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

1. **Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |
| --- | --- |
| **NO** | **JURNAL** |
| 1 | Nama Peneliti | Febri Furqon Artadi (2015). |
| Judul | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. |
| Nama Jurnal | Jurnal Fakultas Ekonomi Tahun 2015. |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada PT Merapi Agung Lestari mengungkapkan bahwa, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Nama Peneliti | Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, dan I Wayan Bagia (2016) |
| Judul | Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. |
| Nama Jurnal | e-Journal Bisma Universtas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016) |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada PT Bina Centra Swakarsa mengungkapkan bahwa, pengaruh variabel stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Centra Swakarsa. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Centra Swakarsa.  |
| 3 | Nama Peneliti | Garry Surya Changgriawan |
| Judul | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. |
| Nama Jurnal | AGORA Vol. 5, No. 3, (2017) |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada One Way Production mengungkapkan bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Nama Peneliti | Sutoyo (2016) |
| Judul | Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. |
| Nama Jurnal | e-Journal Katalogis, Volume 4 Nomor 3 Maret 2016 hlm 187-195 |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah mengungkapkan bahwa, Beban kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. |
| 5 | Nama Peneliti | Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) |
| Judul | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. |
| Nama Jurnal | E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No,2017:3370-3397 |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah mengungkapkan bahwa, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. |
| 6 | Nama Peneliti | Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) |
| Judul | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening. |
| Nama Jurnal | Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1 November 2018| |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | Nama Peneliti | Daning Fitri Hafidha, SL. Triyaningsih, dan Lamidi (2017) |
| Judul | Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masa kerja sebagai Variabel Moderasi. |
| Nama Jurnal | Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16. |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada Karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo mengungkapkan bahwa, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | Nama Peneliti | Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017). |
| Judul | Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. |
| Nama Jurnal | JURNAL MANAJEMEN DAN KEUAGAN, VOL6, NO.1, MEI 2017. |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa mengungkapkan bahwa, Beban kerja yang memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dan Stres kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. |
| 9 | Nama Peneliti | Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong (2017). |
| Judul | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. |
| Nama Jurnal | Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017. |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada Karyawan PT. Sabar Ganda Manado mengungkapkan bahwa, pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 10 | Nama Peneliti | R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018). |
| Judul | Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. |
| Nama Jurnal | Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume IV, No.01, Maret 2018. |
| Hasil | Penelitian yang dilakukan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba mengungkapkan bahwa, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

 Sumber:Data diolah, 2019.

1. **Kerangka Pemikiran**

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**

H1

H3

H2

Sumber: digunakan untuk penelitian ini.

1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan diatas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.