

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tingkat kapasitas pemrosesan yang diberikan selama bekerja yang mencerminkan pasokan energi dan permintaan tugas seseorang. Beban kerja mencerminkan tingkat atau kesulitan pekerjaan seseorang yang dapat mencakup variabel apapun. Beban kerja adalah jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Menurut beberapa ahli, beban kerja adalah tingkat perhatian sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi kriteria kinerja yang dipengaruhi oleh tuntutan tugas dan pengalaman. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai jumlah sumber daya yang dibutuhkan oleh serangkaian tugas bersamaan serta penggunaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. (Tentama *et al.*, 2019:2499)

Bahwasanya beban pekerjaan ini termasuk ke dalam hal yang berbeda diantara keterampilan serta kemampuan yang dimiliki seorang karyawan atas pekerjaan yang dituntut padanya dan harus ia hadapi. Permendagri No. 12/2008 menuturkan bahwasanya beban pekerjaan termasuk ke dalam banyaknya tugas yang diberikan oleh atasannya terhadap karyawannya pada suatu jabatan tertentu serta termasuk ke dalam hasil perkalian diantara volume kerjanya dan

juga waktunya. Apabila keterampilan dari karyawannya lebih tinggi nilainya dari pada tugas yang dituntutkannya, maka itu akan memunculkan rasa bosan secara cepat. (Hermingsih & Purwanti, 2020:579)

Beban kegiatan unit organisasi atau beban kerja setiap pejabat atau pegawai dibagi secara adil sehingga tidak ada unit organisasi yang kegiatannya terlalu banyak dan tidak ada unit organisasi yang kegiatannya terlalu sedikit. atau seorang karyawan yang beban kerjanya membuatnya tampak terlalu banyak bekerja. (Hermingsih & Purwanti, 2020:579)

Beban kerja pegawai seringkali berubah-ubah sesuai dengan pangkat atau jabatannya. Seorang pegawai pada tingkat yang lebih rendah tidak diberikan tugas atau tanggung jawab yang sama dengan atasannya, tetapi atasannya akan mendelegasikan pendelegasian kepada bawahannya berdasarkan kemampuannya. (Meutia & Narpati, 2021:43)

Dalam beban pekerjaan ini terdiri atas beberapa dimensi, diantaranya ialah: (Hermingsih & Purwanti, 2020:580)

1. Faktor penuntutan tugasnya (*task demands*). Dalam hal ini beban pekerjaannya penentuannya yakni berdasarkan penganalisisan atas berbagai tugas yang dilaksanakan oleh karyawannya. Sebagaimana yang diketahui bahwa setiap hal yang berbeda pada individu tetap harus dilakukan perhitungan.
2. Upaya serta tenaganya (*effort*). Banyaknya hal yang harus keluar terhadap suatu pekerjaan kemungkinan berbentuk intuitif apabila dilihat dari alamiahnya pada beban pekerjaan. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya

dengan meningkatnya tugas yang dituntut pada seorang pegawai hal ini tidak bisa menyebabkan peningkatan pada tingkat upayanya.

3. Performansi. Kebanyakan pengkajian terkait dengan beban pekerjaan ini memiliki perhatian khusus terhadap performansi yang hendak diperoleh. Berbagai kajian sebelumnya memperoleh hasil bahwasanya beban pekerjaan ini berpengaruh terhadap rasa puas dari karyawannya akan tetapi hasilnya belum bersifat tetap.

Beban pekerjaan termasuk ke dalam hal yang membedakan diantara kemampuan seorang individu dengan kapasitasnya dengan hal yang dituntut padanya. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya pekerjaan yang dilakukan seorang individu memiliki dua sifat yakni sifat secara fisiknya dan juga mentalnya, dimana keduanya memiliki perbedaan pada tingkatan bebannya. Apabila tingkatan bebannya tergolong tinggi maka hal tersebut akan memberikan kemungkinan dalam penggunaan energinya secara berlebihan terhadap beban pekerjaannya secara fisik yang mana pada akhirnya akan menyebabkan stress pada mentalnya. Hal ini juga berlaku kebalikannya, dimana ketika frekuensi bebannya tidak terlalu tinggi maka hal tersebut memberikan kemungkinan terjadinya kebosanan pada pekerjaan fisiknya serta jenuh pada mentalnya. Yang mana pada akhirnya dibutuhkan berbagai tindakan guna mengoptimalkan tingkatan beban kerja yang diberikan pada seorang karyawan (Zetli, 2019:64)

Beban pekerjaan termasuk ke dalam keadaan kerja yang disertakan dengan penguraian atas hal-hal yang harus dilaksanakan pada jangka waktu yang telah ditentukan. Yang dipertimbangkan oleh Tidak hanya beban kerja yang

menjadi pertimbangan dalam sebuah perusahaan, tetapi juga kompensasinya yang mana hal tersebut nilainya harus disesuaikan dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Terkait dengan hal tersebut tentunya akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, diantara karyawannya dengan pihak yang memiliki badan usaha tersebut yang mana pada akhirnya bisa memberikan dorongan untuk karyawannya agar bisa bersemangat dalam bekerja sebab kompensasinya ini berupa seluruh pendapatan yang diperolehnya dalam bentuk uang, barang ataupun penerimaannya secara tidak langsung sebagai imbalannya atas jasa yang ia berikan terhadap tempatnya bekerja. Apabila perputaran kerja disesuaikan dengan prosedurnya, maka harapannya hal tersebut bisa menyebabkan berkurangnya rasa bosan dari karyawannya. Lebih lanjut, perputaran kerja ini bisa melakukan peningkatan terhadap keterampilan serta kemampuan dari karyawannya (Tamping *et al.*, 2021:620)

Beban kerja adalah pembedaan antara batas atau kapasitas buruh dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat setiap pekerjaan manusia memiliki derajat susun yang berbeda-beda. Tingkat tumpukan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang tidak masuk akal dan terjadi overemphasize, kemudian tingkat tumpukan yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kelelahan. (Safitri & Astutik, 2019:15)

2.1.1.2 Aspek Beban Kerja

Dapat diketahui bahwasanya aspek yang ada pada beban pekerjaan ini terdiri atas tiga, adapun penjelasannya sebagai berikut. (Diana, 2019:195)

a. Beban Kerja Fisik

Pekerjaan secara fisik ini termasuk ke dalam pekerjaan yang membutuhkan energi secara fisiknya, terutama di bagian otot individu yang bersangkutan dan memiliki fungsi menjadi sumber tenaganya. Istilah lain dari pekerjaan fisik ini ialah “*manual operation*” yang mana pada hal ini performansi dari pekerjaannya bergantung pada tindakan yang dilakukan oleh individunya yang memiliki peranan menjadi pihak yang mengendalikan tenaganya.

b. Beban Kerja Mental/Psikis

Terkait dengan kegiatan mental, bahwasanya hal ini akan tetap memberikan keterlibatan terhadap komponen persepsinya dan juga interpretasi pada rangkaian proses mentalnya dari suatu informasi yang diperoleh organ sensoriknya guna menentukan suatu putusan ataupun proses dalam memperoleh suatu ingatan terkait dengan informasi yang diterimanya guna memperoleh ingatan terhadap informasi di masa yang lalu. Pengevaluasian terhadap beban pekerjaan secara mental ini termasuk ke dalam hal terpenting pada suatu kajian serta upaya dalam mengembangkan keterkaitan diantara seorang individu dengan mesin, melakukan pencarian atas tingkatan kenyamanannya, rasa puas, efisiensi serta keselamatannya secara lebih baik pada saat sedang berada di tempat ia bekerja, yang mana hal ini menjadi hal yang harus dicapai dalam proses pengimplementasian ergonominya.

c. Pemanfaatan Waktu

Proses memperhitungkan beban pekerjaan yang dasar dari aspek pemanfaatan waktunya terdiri atas dua yakni:

1) Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (*Repetitif*)

Dalam hal ini, suatu pekerjaan mempunyai perputaran kerja yang relatif pendek sehingga menyebabkan terjadinya pengulangan dalam waktu yang cenderung sama. Pekerjaan yang seperti ini pada akhirnya akan menyebabkan timbulnya kebosanan pada diri karyawannya yang mana pada akhirnya akan bersikap lengah dalam pelaksanaannya.

2) Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (*nonrepetitif*)

Dalam hal ini, pola dari pekerjaannya tidak ditentukan oleh suatu pola tertentu, dimana hal ini berkaitan dengan berbagai pekerjaan di bidang administratif ataupun karyawan yang melaksanakan pekerjaannya di belakang meja kerjanya.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban pekerjaan ini bisa disebabkan oleh pengaruh dari berbagai faktor, diantaranya ialah: (Diana, 2019:196)

a. Faktor eksternal yakni pembebanan pekerjaan yang asalnya ialah dari luar pribadi karyawannya, diantaranya i :

- 1) Berbagai tugas yang pelaksanaannya secara fisik, meliputi sikap kerjanya, tempat kerjanya, tata ruangnya, kondisi kerjanya, stasiun kerjanya, fasilitas kerjanya, dan untuk tugasnya yang sifatnya secara mental meliputi kerumitan dari pekerjaannya, tingkatan sulit dari pekerjaannya, pemberian latihan serta didikan yang didapatkan, serta tanggungjawab atas pekerjaannya.

- 2) Badan usaha tempatnya bekerja, dimana hal ini meliputi waktunya untuk bekerja, untuk istirahat, pergiliran kerja, lembur, pemberian kompensasi, model organisasinya secara struktural serta pemberian tugas serta wewenangnya.
 - 3) Lingkungan pekerjaannya, dimana hal ini meliputi lingkungannya secara fisik, biologis, kimiawi serta psikologisnya. Dimana ketiganya ini dikenal dengan “wring stresor”.
- b. Faktor internal, dalam hal ini faktornya bersumber dari dalam diri individunya yang termasuk ke dalam hasil dari reaksi pembebanan pekerjaannya secara eksternal. Ketika tubuh karyawannya maka hal tersebut disebut dengan “strain”. Keringana ataupun keberatan dari strain ini bisa diketahui dengan sifat subjektif serta objektifnya. Faktor internal ini terdiri atas usianya, jenis kelaminnya, status gizinya, keadaan kesehatannya, kepercayaan, motivasi, keinginan, persepsi serta kepuasan.

2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Terdapat dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Suartana & Dewi, 2020:868)

a. Kondisi Pekerjaan

Dalam hal ini cakupannya ialah persepsi dari individunya terkait dengan keadaan dari pekerjaan yang dilakukan, seperti hubungan dengan penentuan suatu putusan ketika sedang melaksanakan tugasnya dan juga mencarikan solusi atas kejadiannya yang tidak bisa diduga yakni melaksanakan pekerjaan yang berlebihan pada luaran waktu yang telah ditetapkan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Kesesuaian dari waktu kerjanya dengan SOP yang telah ditetapkan tentu saja akan mengurangi beban pekerjaan dari karyawannya. Akan tetapi terkadang terdapat instansi yang tidak menetapkan SOP secara pasti ataupun tidak memiliki kekonsistensian dalam pelaksanaan SOP, sehingga pemanfaatan waktu kerjanya yang ditetapkan terhadap karyawannya memiliki kecenderungan terlalu berlebih ataupun sempit.

c. Target yang Harus Dicapai

Pandangan pegawai terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya merapikan kamar, menyajikan makanan. Perspektif tentang pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Kesejahteraan

2.1.2.1 Pengertian Kesejahteraan

Karyawan yang merasa sejahtera pada sebuah badan usaha termasuk ke dalam hal terpenting dalam tercapainya suatu hal yang dituju. Hal ini memberikan arti serta manfaat yang besar dalam pemenuhan atas segala keperluannya secara fisik serta mental dari karyawannya dan juga keluarganya. Rasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan, disiplin, dedikasi serta loyalitas dari karyawannya badan usaha yang menjadi tempat ia bekerja. Dalam hal ini, bisa diketahui bahwasanya kesejahteraan karyawan itu termasuk ke dalam balasan yang melengkapinya dimana pemberiannya didasarkan pada sikap yang bijaksana. Tingkatan kesejahteraan yang terjamin kelayakan serta keadilannya amat

menolong dalam hal memberika motivasi terhadap karyawannya dalam melakukan peningkatan atas kualitas kerjanya. Selain itu, hal ini juga ditujukan untuk melakukan pertahanan serta perbaikan atas keadaan fisik serta mental dari karyawannya sehingga prestasi kerjanya juga dapat mengalami peningkatan. (Hermanto & Darmanah, 2020:120)

Kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menurut berbagai peneliti di berbagai bidang. Penelitian ini merupakan upaya berbagai peneliti untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap, pengembangan dan produktivitas organisasi. Penelitian dilakukan di industri Garment di Bangladesh yang hasilnya terbukti memiliki hubungan positif antara tunjangan kesejahteraan, kepuasan karyawan dan produktivitas. (Beloor, 2020:3448)

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang bersifat korelatif yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilan, baik berupa uang tunai, produk maupun administrasi lain yang dapat memberikan pemenuhan bagi pekerja dalam bekerja. Memberikan bantuan pemerintah adalah cara ampuh untuk mengikuti perspektif pekerja sehingga mereka merasa puas, baik dan ceria di tempat kerja. (Ekonomi & Indonesia, 2019:12)

Kesejahteraan karyawan adalah bagian dari pencapaian dalam mencapai kehidupan karena dapat mengatasi masalah perwakilan. Bantuan pemerintah pekerja adalah bisnis organisasi sebagai kompensasi timbal balik sebagai uang tunai dan imbalan atau hibah baik secara langsung atau tidak langsung tergantung

pada strategi sesuai kapasitas organisasi untuk menampung perwakilan dan mengembangkan lebih lanjut kondisi baik secara tulus maupun intelektual, bantuan pemerintah dikonseptualisasikan sebagai gagasan yang tumbuh di seluruh dunia dan bekerja dengan memasukkan pemenuhan pekerjaan yang representatif, pemenuhan keluarga dan kemakmuran yang sebenarnya sebagai kemakmuran mental. (Hasibuan & Hendry, 2020:18)

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mengikuti dan bekerja pada keadaan fisik dan psikologis perwakilan sehingga pekerjaan mereka peningkatan kegunaan Jadi dapat disimpulkan bahwa bantuan pemerintah perwakilan adalah bisnis organisasi sebagai kompensasi timbal balik sebagai uang tunai dan tunjangan atau hibah baik secara langsung atau dengan implikasi tergantung pada strategi sesuai dengan kapasitas organisasi untuk menampung perwakilannya dan mengembangkan kondisi lebih lanjut baik mental yang sungguh-sungguh dan intelektual bagi pekerja untuk berkembang dan meningkatkan kemanfaatan kerja. (Hasibuan & Hendry, 2020:18)

2.1.2.2 Kesejahteraan Pegawai

Guna melakukan pemeliharaan terhadap rasa sejahtera dari pegawainya sehingga mereka memiliki rasa betah dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap suatu instansi, maka diperlukan perhatian khusus bagi tingkatan sejahtera pegawainya. Hal ini memang tergolong sulit dalam memperoleh pengetahuan terkait dengan pengetahuan atas kesejateraan terhadap tiap pegawainya. Meskipun demikian, dalam hal ini dimaksudkan bahwasanya kesejateraan

termasuk ke dalam suatu keadaan yang pegawai rasakan secara materialnya yang berkecukupan dalam melakukan pemenuhan atas keperluannya serta terjaminnya keamanan serta ketenangan dalam melaksanakan segala aktivitas dalam hidupnya. Dengan melihat tingkatan kesejahteraan tersebut, maka bisa dilaksanakan dengan memberi suatu hal yang sifatnya finansial ataupun tidak serta berbentuk berbagai layanan serta pemberian sarana dan juga prasarana yang pegawainya butuhkan (Aswand, 2018)

Bahwasanya kesejahteraan dari pegawainya ini termasuk ke dalam balasan dari jasanya yang melengkapi suatu hal dan pemberiannya didasarkan pada sikap bijaksana. bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkatan kesejahteraan yang terjamin kelayakan serta keadilannya amat menolong dalam hal memberika motivasi terhadap pegawainya dalam melakukan peningkatan atas kualitas kerjanya. Selain itu, hal ini juga ditujukan untuk melakukan pertahanan serta perbaikan atas keadaan fisik serta mental dari pegawainya sehingga prestasi kerjanya juga dapat mengalami peningkatan (Aswand, 2018)

Rasa sejahtera dari pegawainya kerap disebut dengan benefit dimana cakupannya ialah seluruh jenis penghargaan yakni berbentuk uang yang pembayarannya tidak secara langsung terhadap pegawainya. Diperoleh kesimpulan bahwasanya rasa sejahtera dari pegawainya ini termasuk ke dalam balasan dari jasanya dengan berbentuk uang ataupun kompensasi dimana pemberiannya didasarkan pada rasa bijaksana dan disesuaikan dengan kemampuan dari instansinya dan ditujukan untuk melakukan pertahanan serta

perbaikan atas keadaan fisik dan juga mental dari pegawainya sehingga mereka bisa meningkatkan produktivitasnya (Aswand, 2018)

Secara garis besarnya kompensasi yang didasarkan pada kesejahteraan ini terbagi atas dua macam yakni: (Aswand, 2018)

1. Kompensasi yang sifatnya langsung, dimana penghargaan ini dapat berbentuk upaya yang pembayarannya secara konsisten pada waktu yang telah ditetapkan, serta insentifnya ini termasuk ke dalam bentuk penghargaan guna memberikan motivasi terhadap pegawainya sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal dimana sifatnya tidak konsisten dan hanya pada waktu tertentu saja.
2. Kompensasi yang sifatnya tidak langsung, dimana hal ini berupa tindakan yang memberikan tugas menguntungkan ataupun manfaat yang lain bagi pegawainya selain pemberian upaha ataupun insentif yang bisa berupa suatu barang ataupun tunjangan, dalam hal ini tunjangannya terdiri atas :
 - a. Tunjangan pada saat hari raya (THR), dimana pemberiannya ialah ketika pegawai hendak merayakan hari raya keagamaanya dan berbentuk uang.
 - b. Tunjangan pensiunan, dimana pemberiannya ketika pegawainya telah pensiun dan sebagai bentuk terimakasih dari instansinya atas kontribusi yang diberikannya selama ini terhadap perusahaan.
 - c. Tunjangan duka, dimana hal ini bentuk rasa peduli dari instansinya terhadap pegawainya ketika sedang berduka.

- d. Tunjangan pakaian dinas, dimana hal ini berupa pemberian pakaian dinas yang dipergunakan pegawainya untuk bekerja setiap harinya.
- e. Tunjangan kesehatan, dimana hal ini berguna dalam menjamin keselamatan serta kesehatan jiwa dari pegawainya pada saat melakukan segala tugasnya.

2.1.2.3 Jenis Kesejahteraan

Jika dilihat secara garis besarnya, kesejahteraan ini terdiri atas 3 jenis yakni: (Aswand, 2018)

1. Ekonomis, dimana hal ini terdiri atas tunjangan pensiunan, transport, makan, THR, insentif, tunjangan duka, tunjangan kesehatan serta pakaian dinasnya.
2. Fasilitas, dimana hal ini meliputi kafeteria, tempat beribadah, kesenian, olahraga, cuti, pendidikan, izin serta koperasi.
3. Pelayanan, dimana hal ini meliputi mobil jemputan, kesehatannya, bantuan hukum, penitipan bayi, penasehat keuangan, kredit rumah, serta asuransi.

Program dalam kesejahteraan ini memiliki sifat yang ekonomis dimana perancangannya serta penyelenggaraannya guna memberikan perlindungan terhadap keamanan perekonomian dari seluruh pegawainya. Hal ini disebabkan oleh adanya kesadaran bahwasanya tidak adanya keabadian yang utuh pada muka bumi ini, sehingga mempunyai hal yang dipegang atas keadaan yang tidak pasti termasuk ke dalam hal yang amat baik. Maka dari itulah dilakukan pembentukan atas berbagai program dimana hal tersebut dipergunakan guna mencari solusi atas berbagai kejadian yang tidak dikehendaki (Aswand, 2018)

Program tersebut ditujukan guna menjamin rasa aman bagi perekonomian yang ada pada pembayaran pokoknya ataupun perangsangnya dan juga berbagai hadiah yang memiliki keterkaitan satu dengan yang lain. Dari hal tersebut diperoleh kesimpulan bahwasanya program kesejahteraan ini termasuk ke dalam suatu hal yang memiliki nilai ekonomis dimana perancangan dan pemberiannya ditujukan dalam memberikan perlindungan atas rasa aman bagi perekonomian pegawainya. (Aswand, 2018)

2.1.2.4 Indikator Kesejahteraan

Sebagaimana yang diketahui bahwasanya program kesejahteraan dari pegawai ini ada baiknya disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya oleh instansi serta tidak adanya pelanggaran atas aturan yang ditetapkan instansi. Diperoleh pengetahuan terkait dengan indikatornya, yakni : (Pratiwi, 2021:68)

1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan

Tunjangan yang menggantikan penghasilan adalah penambahan nilainya atas banyaknya upah dimana hal tersebut berdasarkan dengan posisi dari pegawai nya pada suatu badan usaha. Umumnya, apabila posisi kerja dari pegawai tersebut tergolong tinggi maka jumlah gajinya yang ia terima juga akan semakin besar nilainya. Adapun contoh tunjangan yang menggantikan penghasilan adalah tunjangan jabatan, tunjangan perbaikan penghasilan.

2. Tunjangan yang memberikan rasa aman

Tentunya hal ini suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh suatu instansi dalam melakukan pendaftaran atas pegawai nya. Tiap pegawai diwajibkan

dalam mendaftarkan dirinya pada suatu asuransi di bidang kesehatan. Pembayaran atas asuransi tersebut dilakukan oleh pihak instansi tempatnya bekerja. Pemberiannya juga bergantung pada ketetapan dari instansi nya. Dimana pemberiannya bisa dilakukan bersamaan dengan pemberian upah ataupun tidak bersamaan dengan hal tersebut.

3. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai

Dalam hal ini tunjangannya diberi pada pegawai yang memiliki keluarga. Umumnya, pemberiannya ditujukan pada pegawai yang istrinya tidak memiliki suatu pekerjaan. Persyaratannya yakni banyaknya anak terbanyak ialah da serta usianya kurang dari 21 tahun. Batasan dalam pemberian tunjangan ini berdasarkan pada usia anaknya yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan belum memperoleh pendapatan secara mandiri. Adapun contoh lain dari tunjangan ini anatar lain program pelatihan, fasilitas pemberian kredit, fasilitas inventaris kendaraan jabatan.

2.1.3 Kepuasan Pegawai

2.1.3.1 Konsep Dasar dan Definisi Kepuasan Kerja

Rasa puas atas suatu pekerjaan termasuk ke dalam perasaan yang bisa memberikan sokongan serta tidak atas pribadi karyawannya dimana hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang diakukannya serta keadaan pribadinya. Lepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa kesenangan ataupun tidak terkait dengan suatu pandangan ataupun pelaksanaan atas pekerjaan yang ia lakukan. Jika seorang individu merasa bahagia atas pekerjaan yang dilakukannya maka ia

cenderung memiliki kepuasan tersendiri atas pekerjaan yang ia miliki. (Hasyim, 2020:186)

Lebih lanjut, rasa puas atas suatu pekerjaan juga termasuk ke dalam kondisi seorang individu secara emosionalnya yang berkaitan dengan senang atau tidaknya atas pandangannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Rasa puas atas suatu pekerjaan bisa tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja ini termasuk ke dalam harapan dari karyawan, yang mana pada akhirnya perusahaan harus memperoleh pemahaman terkait dengan berbagai faktor yang bisa berpengaruh pada rasa puas atas pekerjaan ini. Dalam hal ini, faktor yang berpengaruh terhadap rasa puas dari karyawannya pada sebuah perusahaan antara lain beban kerja dan kompensasi yang diterima. (Hasyim, 2020:186)

Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan gairah yang positif atau indah yang terjadi karena penilaian seorang wakil tergantung pada wawasan kerjanya. Milton juga mengatakan bahwa tanggapan positif perwakilan terhadap pekerjaan mereka bergantung pada tingkat kepuasan kebutuhan fisik dan mental pekerja dengan pekerjaan mereka. Kesenjangan antara apa yang perwakilan dapatkan dari pekerjaan mereka dan apa yang mereka harapkan adalah alasan untuk pemenuhan pekerjaan. (Safitri & Astutik, 2019:16)

Dalam menilai pekerjaan mereka, kepuasan kerja perwakilan mungkin merupakan pertunjukan antusiasme yang menggembirakan atau menakutkan. Pemenuhan pekerjaan mewakili rasa kepuasan kerja individu. Hal ini tercermin

dalam sikap optimis perwakilan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terlihat di kantor. (Safitri & Astutik, 2019:16)

Kepuasan kerja adalah jumlah uang yang karyawan perkirakan akan mereka peroleh dengan perbedaan jumlah penghargaan. Pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang mungkin menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada perasaan seseorang, terutama kepuasan kerja. Perputaran karyawan (*turnover*), kehadiran karyawan (*absensi*), usia karyawan, tingkat pekerjaan menurut jabatan, dan ukuran atau ukuran organisasi perusahaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (Meutia & Narpati, 2021:45)

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap perwakilan terhadap bisnis yang berkaitan dengan keadaan kerja, kerjasama antar perwakilan, penghargaan yang diperoleh bekerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan unsur fisik dan mental. Pemenuhan terjadi ketika persyaratan tunggal itu sendiri telah dipenuhi dan dihubungkan dengan tingkat preferensi pekerja yang berbeda. Perwakilan yang merasa sangat canggung di tempat kerja, tidak dihargai dan tidak dapat mengembangkan semua kapasitas terpendam mereka, secara alami akan mempengaruhi efek samping dari pekerjaan mereka. Tanda pemenuhan pekerjaan adalah gaji, pekerjaan, kemajuan, pengawasan, dan iklim pertemanan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan adalah unsur mental, unsur sosial, unsur aktual, dan variabel moneter. Salah satu variabel mental yang mempengaruhi pemenuhan perwakilan adalah tanggung jawab. (Wijaya, 2017:36)

2.1.3.2 Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini berpangkal dari sudut pandang yang berbeda, yang menyatakan bahwa pemenuhan pekerjaan seseorang adalah dengan memastikan perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang dirasakan. Bahwa pemenuhan pekerjaan individu bergantung pada perbedaan antara seharusnya (asumsi, kebutuhan atau nilai) dan apa yang ditunjukkan oleh sentimen atau wawasannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. (Indrasari, 2017:43)

Individu akan merasa terpenuhi jika tidak ada perbedaan antara apa yang mereka butuhkan dan kesan mereka tentang dunia nyata, karena dasar yang diinginkan telah terpenuhi. Jika apa yang didapat lebih penting dari apa yang diinginkan, maka pada saat itu individu akan lebih terpenuhi meskipun ada disparitas, namun itu adalah kesalahan positif. Lagi pula, semakin jauh kebenaran yang tampak di bawah standar dasar sehingga menjadi kesalahan antagonis, semakin menonjol kekecewaan individu terhadap pekerjaan. (Indrasari, 2017:43)

Bahwa karakteristik pekerjaan masih mengudara dari penghargaan interior seperti pekerjaan yang sebenarnya, pintu terbuka potensial untuk perbaikan diri, sedangkan pemenuhan asing datang dari faktor luar seperti pemenuhan dengan cicilan, dukungan dan strategi kantor, pengawasan, kolaborator dan kesempatan untuk maju. Pemenuhan pekerjaan adalah dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan kekecewaan terhadap pertunjukan tentu bukan variabel konstan. (Indrasari, 2017:43)

Penggambaran yang telah dikemukakan di atas, cenderung beralasan bahwa pemenuhan pekerjaan adalah ketika tidak ada kontras antara apa yang

diinginkan dan pandangan dunia nyata, dengan alasan bahwa batas minimum yang ideal telah terpenuhi. Atau lagi-lagi demikian, pemenuhan pekerjaan juga menunjukkan tingkat asumsi untuk kepuasan kesepakatan mental individu. Pemenuhan pekerjaan akan lebih tinggi bagi individu yang mendapatkan komitmen yang disesuaikan dalam hubungannya dengan keuntungan hierarkis. (Indrasari, 2017:44)

Bahwa pemenuhan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, khususnya pekerjaan yang sulit secara intelektual, penghargaan yang adil, kondisi kerja yang stabil, dan faktor jarak tempuh yang kuat. Hal ini dapat diperjelas sebagai berikut: (Indrasari, 2017:44)

a. Pekerjaan yang Menantang Secara Intelektual.

Komponen pekerjaan yang sulit secara intelektual dari perwakilan dalam pemenuhan pekerjaan menguraikan bahwa pekerja menyukai pekerjaan yang memberikan pintu terbuka yang luar biasa kepada mereka untuk melibatkan semua kapasitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa pamrih. Perwakilan benar-benar mengharapkan kritik yang dominan mengenai seberapa baik tugas itu diselesaikan. Pekerjaan yang tidak mengetes secara teratur membuat perwakilan kelelahan, pada kenyataannya menganggap pekerjaan itu terlalu sulit maka pada umumnya akan sulit dilakukan dan membuat perwakilan kecewa. Karya yang merupakan ujian antara dua batas inilah yang membuat para wakil ceria dan puas.

b. Imbalan Seimbang.

Perwakilan membutuhkan pendekatan hierarkis dalam kerangka angsuran dan kemajuan pintu terbuka potensial yang masuk akal dan benar untuk dibentuk. Pemenuhan pekerjaan akan dilakukan apabila pembayaran kompensasi dilakukan secara wajar, khususnya sesuai dengan luasnya pekerjaan, sesuai dengan kapasitas perwakilan, dan sesuai prinsip yang relevan. Meskipun tidak semua perwakilan mengharapkan untuk membawa uang tunai saja.

c. Kondisi Kerja yang Stabil.

Perwakilan akan selamanya fokus di tempat kerja untuk mendapatkan perasaan nyaman. Perwakilan berusaha menghindarinya jika kantor kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwa mereka. Perwakilan membutuhkan udara tempat kerja untuk berada di dekat udara ketika mereka berada di rumah.

d. Rekan-rekan tetap.

Perwakilan tidak hanya bekerja untuk uang tunai atau hadiah yang sebenarnya. Bagi sebagian besar perwakilan, pekerjaan pada dasarnya adalah untuk mengatasi masalah kolaborasi sosial. Memiliki dukungan kolaborator yang positif akan memberikan pemenuhan pekerjaan yang representatif. Perilaku pemimpin juga mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.

Bahwa kriteria yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja seorang perwakilan mencakup pekerjaan, tenaga kerja aktual sebagai perintah bisnis, pengawasan oleh penyelia, organisasi, dan dewan, peluang luar biasa untuk promosi, remunerasi dan tunjangan moneter, rekan kerja, dan keadaan kerja.

Karakteristik yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja termasuk penempatan kerja yang dapat diterima, angsuran yang sesuai, asosiasi dan manajemen, dan administrasi pekerjaan yang efektif, dan orang yang bekerja adalah individu yang optimal. (Indrasari, 2017:44)

2.1.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengetahuan bahwasanya cara untuk mengukur rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan memanfaatkan berbagai pendekatan, yakni “*single global rating method (SGRM)*” dimana pengukurannya didasarkan pada perilaku seorang karyawan ketika sedang bekerja serta “*Summation score method (SCM)*” yang melakukan pengukuran terkait dengan upaya dalam mengenalkan tugas kerjanya, beban pekerjaannya, lingkungannya, keterkaitan supervisinya, peluang dalam mempromosikan kariernya serta hubungannya dengan relasinya. Bahwasanya teori atas rasa puas dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya ini berprinsip bahwasanya seorang individu akan merasakan kepuasan serta tidak bergantung pada keadilan yang diperolehnya pada suatu kondisi (Indrasari, 2017:47)

Upaya yang dapat dilakukan dalam mengukur rasa puas seorang karyawan atas pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan menerapkan metode “*NSQ (Need Satisfaction Questionnaire)*” yang telah dilakukan modifikasi oleh penulisnya dimana indikatornya yakni: (Indrasari, 2017:48)

- a. Hubungan yang baik pada lingkungan akademiknya, dimana hal ini berkaitan dengan hubungan supervisi, sosial serta keterampilan dalam melakukan adaptasi terhadap fasilitas pekerjaannya.

- b. Keterampilan utilitasnya, dimana hal ini termasuk ke dalam keterampilan yang berhubungan dengan perilaku dosennya terhadap ketentuan yang ditetapkan oleh pemimpin suatu universitas, ketentuan terkait dengan jam kerjanya, peluang dalam melakukan rekreasi serta kesempatan dalam mempromosikan kariernya.
- c. Ketetapan yang berkaitan dengan rasa sejahtera, dimana dalam hal ini kebijakannya menyebabkan timbulnya dampak terhadap rasa puas dari dosennya yakni besaran uapahnya, tunjangan yang diberikan serta bonus yang diberikan.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Pegawai

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019:25) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Seorang pegawai memiliki kecenderungan lebih suka terhadap pekerjaan yang memberikan peluang bagi dirinya dalam menerapkan seluruh kemampuan serta keterampilannya serta memberikan berbagai tawaran atas pekerjaannya, rasa bebas serta reaksi yang baik.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Seorang pegawai memiliki kepedulian terhadap lingkungannya secara baik guna memberikan rasa nyaman atas dirinya ataupun memberikan kemudahan dalam pengerjaan tugasnya secara optimal.

3. Gaji atau upah yang pantas

Pegawainya memiliki keinginan dalam pemberian upah serta ketetapan promosinya yang dipandang sebagai bentuk keadilan serta secercah harapan baginya. Pemberian gaji akan dianggap adil apabila hal tersebut dasarnya ialah pada hal yang dituntutkan pada pegawainya, tingkatan kemampuan pegawainya secara personal serta ketetapan upah dari suatu wilayah, dimana hal ini memungkinkan akan memperoleh rasa puas dari pegawainya. Promosi yang dilaksanakan akan menyediakan peluang dalam perkembangan diri pegawainya, bisa melaksanakan seluruh tanggung jawabnya serta peningkatan terhadap status sosialnya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kesesuaian pekerjaan-kepribadian adalah tingkat kesesuaian yang tinggi antara kepribadian karyawan dan pekerjaan menghasilkan karyawan yang lebih puas. Individu dengan tipe kepribadian yang sama dengan profesinya memiliki kemungkinan sukses yang tinggi, yang berarti juga akan memiliki tingkat kesenangan yang tinggi..

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi sebagian besar pegawai, pekerjaan juga memenuhi persyaratan untuk koneksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bahwa memiliki rekan kerja yang ramah dan kuat mendorong peningkatan kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia” penelitian ini ditujukan guna memperoleh pengetahuan terkait dengan berpengaruh atau tidaknya beban pekerjaan serta kompensasi yang diberikan terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya. Pelaksanaan penelitiannya yakni pada PT. Yaskawa Electric Indonesia. Dan untuk data pada penelitian ini berjenis kuantitatif sehingga metode yang diterapkan ialah regresi linear berganda dimana caranya dengan melaksanakan pengobservasian, menyebarkan angket serta studi puastaka. Untuk populasinya, ialah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Yaskawa Electric Indonesia yang kemudian dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Setelah dilaksanakannya penelitian, diperoleh hasil bahwasanya pembebanan terhadap suatu pekerjaan yang bersifat parsial ini memberikan pengaruh yang negatif serta signifikan terhadap rasa puas dari karyawannya dengan pekerjaan yang ia miliki (Hasyim, 2020)
2. Jurnal yang judulnya ialah “Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota Pondok Indah”. Pelaksanaan penelitian ini ditujukan dalam memperoleh pengetahuan terkait dengan berpengaruh atau tidaknya lingkungan pekerjaan, rasa sejahtera serta pemberian bonus terhadap terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya yang dilihat secara simultan serta parsial. Untuk metodenya yakni penelitian kausal. Sampel pada

penelitian ini ialah PT Astrido Toyota Pondok Indah Jakarta Selatan dimana berjumlah 60 orang. Terkait dengan data yang dipergunakan ialah data yang sifatnya primer, dan metode yang diterapkan dalam menghimpun datanya yakni memanfaatkan lembaran angket yang telah disediakan. penganalisisan terhadap datanya nanti mempergunakan cara yang bersifat kuantitatif dimana perangkat yang membantunya ialah SPSS versi 23. Sebagaimana pelaksanaan penelitiannya, diperoleh hasil bahwasanya kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (Ekonomi & Indonesia, 2019)

3. Jurnal yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam” Analisis data menggunakan orang yang berkorelasi dan uji beda ANOVA One Way. Dari uji korelasi orang menunjukkan korelasi yang kuat diantara pembebanan atas suatu pekerjaan dengan stress yang dirasakan oleh seorang karyawan pada saat bekerja dimana nilai korelasinya yakni $0,642 > r (0,5)$ antar Pendidik di Batam Kota. Dari uji ANOVA, diperoleh hasil bahwasanya adanya hal yang berbeda secara nyata dengan pembebanan pekerjaan yang bersifat mental dengan Pendidik di Kota Batam dengan Sig. adalah $0,000 < (0,05)$. (Zetli, 2019)
4. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai”. Pelaksanaan penelitian ini menerapkan metode penganalisisan secara jalur, dimana metode tersebut dipergunakan dalam memberikan

penjelasan atas hubungannya baik secara langsung ataupun tidak dengan pembebanan atas pekerjaannya, pemberian kompensasinya serta perputaran kerjanya melalui stress yang dirasakan oleh karyawannya pada saat sedang bekerja. Yang menjadi objek dalam penelitian ini ialah PT Bank Sulteng Luwuk Cabang Banggai dimana sampelnya berjumlah 34 orang dan teknik yang diterapkan dalam menganalisis sampelnya yakni teknik sampel jenuh. Penganalisisan atas datanya ini dibantu oleh suatu perangkat yakni SPSS v.22.0 for Windows. Dari pelaksanaan penelitiannya diperoleh hasil bahwasanya pembebanan pekerjaan memiliki pengaruh yang nyata dengan stress yang dialami oleh karyawannya atas pekerjaan yang ia lakukan (Tamping *et al.*, 2021)

5. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur”. Masalah pada penelitian ini terjadi di Sekretariat Dewan OKU Timur sehingga dianalisis bagaimana pengaruhnya dari rasa sejahtera karyawannya terhadap terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya. Hal yang hendak dicapai dari penelitian ini ialah guna memperoleh pengetahuan terkait dengan berpengaruh atau tidaknya rasa sejahtera dari karyawannya dengan terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan diperoleh hasil bahwasanya terdapat keterkaitan diantara rasa sejahtera dari karyawan yang ada di Sekretariat Dewan OKU Timur dengan rasa puasnya, dimana pengaruh yang dihasilkan cenderung sedang, sebab perolehan nilai r-nya yakni sebesar

0,528. Ketika telah dilakukan konsultasi terhadap standar yang ada diperoleh kenyataan bahwasanya nilai tersebut letaknya diantara 0,400 – 0,599 dimana hal ini mengartikan bahwasanya hubungan diantara keduanya yakni sedang. Dari hal ini diperoleh pengetahuan bahwasanya rasa puas karyawannya berpengaruh secara sedang dengan terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya terutama di Sekretariat Dewan OKU Timur. (Hermanto & Darmanah, 2020)

6. Jurnal yang berjudul “Studi Tentang Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Di Industri Garmen”. Pelaksanaan penelitian ini ditujukan dalam melakukan penganalisisan terhadap pengaruhnya dari fasilitas kesejahteraan dengan terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya pada industri garmen. metode: Desain penelitian yang dipilih adalah deskriptif. Teknik convenience sampling digunakan, total 224 tanggapan dikumpulkan dari 51 industri garmen yang berlokasi di dan sekitar wilayah Bangalore, Negara Bagian Karnataka di India selama tahun 2020. Berdasarkan tujuan penelitian, kuesioner disiapkan yang terdiri dari 63 item dari delapan komponen Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan, kuesioner dirancang dalam skala Likert lima poin. Setelah datanya berhasil dihimpun, maka selanjutnya dilakukan penganalisisan melalui analisis persentase, analisis Chi Square dan analisis korelasi Pearson menggunakan SPSS dan Software Minitab. Berdasarkan pelaksanaan penelitiannya, diperoleh hasil bahwasanya fasilitas kesejahteraan berhubungan dengan

dengan terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya. (Beloor, 2020)

7. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Dan Implikasi Stres Kerja Dan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja” Kepuasan kerja sangat penting bagi produktivitas kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian empiris tentang pengaruh stres kerja dan kesibukan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian terdiri 40 tenaga profesional penunjang pendidikan yang dipekerjakan secara tetap oleh Universitas X Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan *simple random sampling*. Ukuran kepuasan kerja, skala stres kerja, dan skala beban kerja digunakan untuk mengumpulkan data, bersama dengan model skala diferensial semantik dan skala Likert. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis data, yang didukung oleh uji asumsi seperti normalitas, linieritas, dan multikolinearitas. Studi data mengungkapkan bahwa stres kerja dan beban kerja keduanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Tentama *et al.*, 2019)

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wachid Hasyim (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia.	Regresi Linear Berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Diah Sulistyawati dan Riduan Siagian (2021)	Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota Pondok Indah	Regresi Linear Berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Sri Zetli (2019)	Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam	Gamma and Somers'd	Adanya hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja Tenaga Pendidik di Kota Batam.
4	Nurrahmi Utami Tamping, dkk (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai	Regresi Linear Berganda	Beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Hermanto, Darmanah (2019)	Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh yang sedang antara Kesejahteraan Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur.
6	Anishree Beloor, dkk (2020)	Studi Tentang Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Di Industri Garmen	Analisis Chi Square dan analisis korelasi Pearson	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara fasilitas kesejahteraan yang diberikan dengan kepuasan kerja.
7	Fatwa Tentama, dkk (2019)	Pengaruh Dan Implikasi Stres Kerja Dan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat juga pengaruh beban kerja yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber : Data Penelitian 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Pengaruh Antar Variabel

2.3.1.1 Pengaruh Beban Kerja Dengan Kepuasan Pengawai

Berdasarkan penelitian dari (Hermingsih & Purwanti, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi” Sebagaimana penganalisisan yang dilakukan secara bertahap diperoleh hasil bahwasanya pembebanan pekerjaan ini memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya dimana hal ini mengartikan bahwasanya apabila pembebanan atas pekerjaannya meningkat maka rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya juga akan mengalami peningkatan. Dari hasil statistiknya diperoleh nilai yakni setiap variabelnya 3,3306 dan 3,1938. Positifnya hubungan diantara kedua variabel tersebut memberikan kemungkinan bahwasanya pembebanan atas pekerjaan pada karyawannya masih dalam tahapan yang wajar yang mana hal ini berpengaruh secara positif terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya.

2.3.1.2 Pengaruh Kesejahteraan Dengan Kepuasan Pengawai

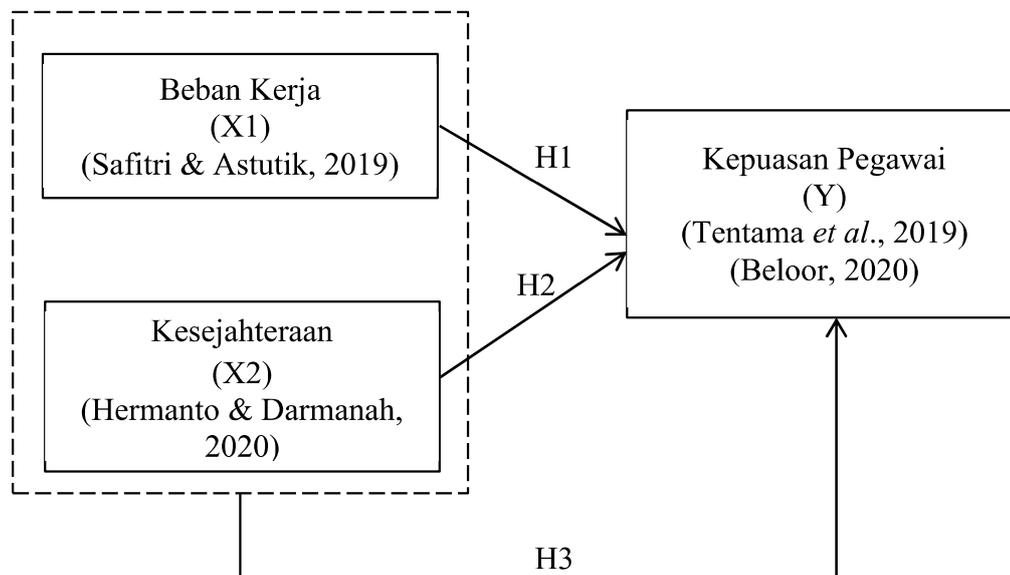
Berdasarkan penelitian dari (Hermanto & Darmanah, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur” Keterkaitan diantara rasa sejahtera dari pegawai yang ada di Sekretariat Dewan OKU Timur dengan rasa puasnya, dimana pengaruh yang dihasilkan cenderung sedang, sebab perolehan nilai r-nya yakni sebesar 0,528.

Ketika telah dilakukan konsultasi terhadap standar yang ada diperoleh kenyataan bahwasanya nilai tersebut letaknya diantara 0,400 – 0,599 dimana hal ini mengartikan bahwasanya hubungan diantara keduanya yakni sedang. Dari hal ini diperoleh pengetahuan bahwasanya rasa puas pegawainya berpengaruh secara sedang dengan terhadap rasa puas yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pekerjaannya terutama di Sekretariat Dewan OKU Timur.

2.3.1.1 Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dengan Kepuasan

Pengawai

Berdasarkan penelitian dari (Tentama *et al.*, 2019) tentang “Pengaruh Dan Implikasi Stres Kerja Dan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja”. Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja ada pengaruh beban kerja yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari (Beloor, 2020) tentang “Studi tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan di industri garmen” Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesejahteraan fasilitas yang diberikan dan kepuasan dalam bekerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian 2022

2.4 Hipotesis

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.
- H2 : Kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.
- H3 : Beban kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.