

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan**

Kepuasan kerja ialah suatu kondisi emosional yang bersifat optimis dan positif dari penilaian pengalaman kerja dan juga hasil kerja karyawan. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai suatu perasaan ataupun sikap yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri yang berkaitan dengan keadaan kerjanya ataupun tugas-tugas yang sudah diberikan perusahaan. Perasaan yang berkaitan dengan keadaan kerjanya seperti kompensasi, relasi antar karyawan, penempatan kerja, usaha maupun struktur organisasi. Sedangkan perasaan yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri dapat berupa keadaan kesehatan, umur, pendidikan maupun kemampuan dalam melakukan tugas tersebut (Hendrayana *et al.*, 2021:1359).

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang dan nyaman seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah suatu perbuatan seseorang pada pekerjaan yang dilakukan dengan memperlihatkan perbedaan antara jumlah yang karyawan ekspektasi dengan jumlah penghargaan sebenarnya yang diterima karyawan tersebut. Jika karyawan puas secara emosional berarti kepuasan kerja dari karyawan tersebut telah tercapai, begitu juga berlaku untuk sebaliknya, jika tidak maka karyawan tersebut merasa tidak puas. Karyawan tersebut akan bekerja lebih produktif apabila karyawan tersebut merasa bahagia (Atika *et al.*, 2021:268).

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai sikap yang seseorang tampilkan sebagai penampilan kerja yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri berdasarkan pada peran masing-masing dalam perusahaan. Kepuasan kerja ialah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas pencapaian seorang karyawan pada saat melakukan tugasnya berdasarkan pada tanggung jawab yang telah diberikan. Kepuasan kerja termasuk suatu sifat karyawan yang berhubungan dengan hal-hal baik dari faktor psikologis maupun faktor fisik. Kepuasan kerja juga merupakan gabungan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Jufrizen & Sitorus, 2021:842).

Dari penjelasan pengertian diatas, dengan begitu dapat diartikan bahwa kepausan kerja ialah suatu sikap nyata yang diperlihatkan pada masing-masing orang sebagai bentuk penampilan kerja yang karyawan tersebut hasilkan berdasarkan pada perannya di dalam perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Pengukuran Kepuasan Kerja**

Berikut ini adapun faktor-faktor pengukuran pada kepuasan kerja karyawan yaitu (Basri & Rauf, 2021:108):

1. Kondisi pekerjaan, yaitu hal apa saja yang terdapat di sekitar pekerja-pekerja yang mampu berpengaruh pada dirinya sendiri pada saat melakukan pekerjaan yang telah diberikan.
2. Isi dari kerjaan, yaitu sifat tugas yang didalamnya termasuk tanggung jawab dan seberapa puas yang didapatkan dari tugas itu sendiri.

3. Organisasi dan manajemen, yaitu hal yang berhubungan dengan cara ataupun perencanaan terhadap suatu hal yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Supervisi, yaitu suatu proses pemeriksaan ataupun pengawasan supaya pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan benar.
5. Rekan kerja, yaitu kemampuan sesama karyawan yang didalamnya terdapat kemampuan dalam berbicara dan saling memberikan dukungan antara yang satu dengan lainnya pada saat menyelesaikan pekerjaannya.
6. Gaji, yaitu keuntungan yang bersifat keuangan dan diberikan ke karyawannya dikarenakan hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan.
7. Kesempatan untuk lebih maju, yaitu sejauh mana suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dan mampu memberikan peluang supaya lebih memajukan kariernya di waktu mendatang.

#### **2.1.1.3 Jenis Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan memiliki derajat yang berbeda-beda, berikut ini dapat di klasifikasikan beberapa jenis kepuasan kerja, diantaranya (Basri & Rauf, 2021:171):

1. Kepuasan kerja yang bersifat ekstrinsik, yang mana kepuasan ini seperti tunjangan, pemberian gaji yang lebih tinggi, jaminan sosial, promosi dan hal lain yang bersifat meteril.
2. Kepuasan kerja yang bersifat intrinsik, yang mana kepuasan ini berhubungan dengan hal-hal yang dapat mengembangkan dirinya sendiri seperti prestasi kerja, pencapaian kerja ataupun penyelesaian tugas.

#### **2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki indikator dapat dirincikan seperti dibawah ini (Harahap & Tirtayasa, 2020:125):

1. Menyenangi pekerjaan, yaitu suatu perasaan mengagumi dan bersyukur atas aktivitas yang harus diberikan kepada pekerjaan yang kita miliki.
2. Moral kerja, yaitu suatu sikap seseorang yang memiliki dampak kesenangan yang berasal dari dalam karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Kedisiplinan, yaitu suatu sikap yang memperlihatkan ketaatan, senang hati dan sukarela terhadap prosedur maupun aturan perusahaan.
4. Prestasi kerja, yaitu pencapaian suatu hasil kerja yang di nilai dari pandangan dan karakteristik peran pada pekerjaannya.

#### **2.1.2 Motivasi**

##### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi ialah keadaan seseorang yang mendorong pencapaian prestasinya secara optimal. Motivasi juga diartikan sebagai cara untuk menemukan kebutuhan yang ada di dalam karyawan tersebut dan membantu pencapaian proses sampai dengan lancarnya penyelesaian suatu tugas. Memotivasi seseorang dengan bekerja keras akan mengarah ke perluasan keterampilan seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan kesadaran ataupun dorongan demi kemajuan karyawannya supaya tujuan dari perusahaan juga akan tercapai (Herawati *et al.*, 2022:110).

Motivasi termasuk suatu kondisi yang dapat memberikan dampak semangat bekerja pada karyawan. Motivasi pada karyawan beragam sesuai dengan keadaan dan kondisi yang sedang dihadapi oleh orang yang bersangkutan. Kondisi dan situasi tersebut dapat berupa kondisi ekonomi dan tingkat pendidikan. Motivasi ialah dorongan yang dapat menimbulkan kekuatan bekerja seseorang supaya mereka menjadi lebih terkonsolidasi bekerja lebih efektif dengan segala cara untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga merupakan suatu kekuatan yang tersembunyi yang terdapat pada diri sendiri atau telah dikembangkan dari sejumlah kekuatan yang berasal dari luar dan bersifat materi maupun non materi, yang berdampak pada hasil kerjanya (Sadat *et al.*, 2020:24).

Motivasi yaitu suatu proses penentuan arah, kegigihan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan berdasarkan pengalaman pribadinya. Dari proses-proses kegiatan yang mengarahkan, menginspirasi demi memenuhi suatu tujuan inilah yang disebut sebagai motivasi. Motivasi juga merupakan seperangkat kekuatan yang berasal dari eksternal maupun internal dan yang berdampak pada pekerja dalam menentukan arahan dan tindakan ke sikap tertentu. Dengan motivasi ini juga dapat digunakan sebagai sarana dalam memperkirakan sikap seseorang yang didukung oleh gabungan antara faktor lingkungan dengan kemampuan yang memiliki dampak pada kinerja karyawan (Sadat *et al.*, 2020:508).

Dari penjelasan pengertian diatas, dengan begitu dapat diartikan bahwa motivasi adalah seperangkat kekuatan yang berupa dorongan kepada seseorang supaya melakukan sesuatu, baik dalam hal bekerja maupun belajar ataupun hal positif lainnya.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Berikut ini adapun faktor yang mampu berpengaruh terhadap pemberian motivasi seseorang yaitu (Farisi *et al.*, 2021:20):

1. Faktor intern, yang mana faktor ini berasal dari dalam seseorang seperti keinginan untuk memiliki suatu benda, keinginan akan kebutuhan hidup, keinginan untuk dihormati dan diakui.
2. Faktor ekstern, yang mana faktor ini berasal dari luar seseorang seperti pemberian kompensasi yang memadai, keadaan lingkungan kerja, memiliki supervisi yang baik dan lain sebagainya.

#### **2.1.2.3 Sumber Dorongan Motivasi**

Adapun sumber dorongan motivasi kerja yang menfokus pada dorongan untuk (Umar & Norawati, 2022:838):

1. Motivasi untuk afiliasi, yaitu dorongan yang berhubungan dengan orang berdasarkan sosial, bekerja dengan orang yang berpengalaman dan cocok dalam hal perasaan.
2. Motivasi akan kekuasaan, yaitu dorongan yang mampu memberikan dampak terhadap orang lain, mengubah kondisi dan melakukan pengawasan.
3. Motivasi akan berprestasi, yaitu dorongan yang banyak orang miliki untuk mencapai dan mengejar suatu tujuan.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Motivasi memiliki indikator dapat dirincikan seperti dibawah ini (Laksono & Wilasittha, 2021:252):

1. Perasaan semangat untuk melakukan pekerjaan, yang mana motivasi akan membangun semangat kerja dan gairah pada karyawan, dengan begitu dalam menjalani pekerjaannya mereka akan terus bersemangat.
2. Suatu dorongan dalam pencapaian tujuan, yang mana motivasi sebagai dorongan supaya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan terdorong untuk lebih semangat bekerja.
3. Tanggung jawab, yang mana motivasi ini berasal dari dalam diri karyawan tersebut untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Memiliki inisiatif dan jiwa kreatif, yang mana motivasi ini akan muncul sendiri jika selalu diberikan motivasi yang kuat untuk membangun semangat karyawan tersebut.

#### **2.1.3 Beban Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja yaitu nilai ataupun harga dari pencapaian suatu aktivitas. Apabila nilai ataupun harga terlalu tinggi dengan begitu akan memberikan tingkat kelelahan yang tinggi juga. Kelalahan termasuk suatu proses perubahan yang ada di pada tubuh dan supaya terhindar dari kerusakan tubuh, maka seseorang harus mengurangi jumlah pekerjaannya. Kondisi tubuh yang tidak sehat akan membuat karyawan tersebut menjadi tidak produktif (Vania Sally Nabila, 2022:2).

Beban kerja juga merupakan perkumpulan aktivitas yang harus pemegang jabatan atau sekelompok organisasi selesaikan dengan penggunaan teknik manajemen lainnya pada waktu tertentu supaya mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan. Dan beban kerja juga termasuk suatu hal keharusan dalam melakukan sejumlah pekerjaannya yang diberikan atau dengan kata lain penyedia waktu yang tidak cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja juga diartikan sebagai adanya perbedaan diantara kemampuan dan kapasitas pekerja pada saat menghadapi pekerjaannya. Pekerjaan setiap orang berbeda-beda, ada yang bersifat fisik dan mental, dengan begitu tingkat pembebanan yang dimiliki masing-masing orang juga berbeda (Prayekti & Rasyid, 2022:56).

Beban kerja yaitu gabungan dari tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan pada waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan suatu aktivitas atau proses yang berlebihan sehingga menimbulkan dampak ketegangan pada diri seseorang. Beban kerja berarti seberapa berat ukuran dari tugas-tugas yang harus karyawan selesaikan. Dikatakan beban kerja yang baik dimana pekerjaan tersebut harus sesuai dengan kapasitas tenaga, kesanggupan dan waktu dari karyawan itu sendiri pada saat menyelesaikan pekerjaannya (Atika *et al.*, 2021:269).

Dari penjelasan pengertian diatas, dengan begitu dapat diartikan bahwa beban kerja memiliki arti sebagai suatu pekerjaan yang telah dibagikan kepada karyawan supaya dikerjakan ataupun dilakukan sampai dengan selesai pada waktu yang telah ditentukan dengan penggunaan potensi dan keterampilan dari karyawan itu sendiri.



### **2.1.3.2 Kategori Beban Kerja**

Adapun beberapa kategori dari beban kerja yang dibebankan kepada karyawannya yaitu (Hartono & Kusuma, 2020:208):

1. Beban kerja yang terlalu tinggi, yaitu sekelompok tugas yang harus seseorang kerjakan pada waktu tertentu yang menurut kemampuannya melebihi dari individu tersebut.
2. Beban kerja yang terlalu rendah, yaitu sekelompok tugas yang harus seseorang kerjakan pada waktu tertentu yang menurut kemampuannya lebih rendah dari individu tersebut.
3. Beban kerja yang standar, yaitu sekelompok tugas yang harus seseorang kerjakan pada waktu tertentu yang menurut kemampuannya seimbang dari individu tersebut.

### **2.1.3.3 Dimensi Beban Kerja**

Beban kerja pada karyawan dapat dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu (Rohman & Ichsan, 2021:7):

1. Segi pemanfaatan waktu, yang mana dalam aspek ini beban kerja pada karyawan lebih diutamakan pertimbangkan pada aspek penggunaan waktu bekerja.
2. Beban kerja psikis, yang mana dalam aspek ini beban kerja pada karyawan lebih diutamakan pertimbangkan pada aspek-aspek psikologis atau yang bersifat mental.
3. Beban kerja fisik, yang mana dalam aspek ini beban kerja pada karyawan lebih diutamakan pertimbangkan pada aspek-aspek fisik.

#### **2.1.3.4 Indikator Beban Kerja**

Beban kerja memiliki indikator dapat dirincikan seperti dibawah ini (Hartono & Kusuma, 2020:208):

1. Standar pekerjaan, yang mana individu memiliki kesan pekerjaan seperti suatu perasaan tentang beban kerja yang muncul dan harus dikerjakan dengan selesai pada waktu tertentu.
2. Pencapaian target, yang mana suatu pemikiran individu tentang besaran pemberian target kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Penggunaan waktu, yang mana penggunaan waktu kerja pada aktivitas yang berhubungan langsung dengan produksi.
4. Keadaan pekerjaan, yang mana pandangan yang individu miliki tentang keadaan pekerjaannya seperti dalam hal penentuan keputusan dengan cepat, mengatasi permasalahan yang tidak terduga dan lainnya.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas karyawan. Kinerja ialah apa yang dilakukan, dihasilkan dan dibuat oleh karyawan itu sendiri. Kinerja juga berarti sebagai pencapaian kerja, prestasi kerja, ataupun pelaksanaan kerja. Kinerja ialah pelaksanaan tugas yang berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan dan memiliki pencapaian hasil kerja yang baik. Kinerja juga merupakan suatu hal yang dapat dijadikan sebagai standar pengukuran dari apa yang karyawan tersebut lakukan ataupun kerjakan (Atika *et al.*, 2021:269).

Kinerja dalam arti umum yaitu suatu hasil output yang karyawan hasilkan berdasarkan tanggung jawab yang telah perusahaan tentukan. Kinerja juga merupakan perkumpulan karyawan dalam memberikan kontribusinya pada tempat mereka bekerja dalam kualitas dan kuantitas waktu, hasil kerja, kemampuan dan absensi perusahaan yang dicapai dengan hasil kerja yang baik di periode tertentu. Kinerja pada karyawan yang efisien dan efektif dapat memberikan dampak produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Fernando & Wasiman, 2020:3).

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang tidak dijalankan dan apa yang dilaksanakan karyawan itu sendiri. Kinerja termasuk sikap dan hasil kerja yang telah digapai pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada periode tertentu. Kinerja ialah tingkatan keberhasilan seseorang pada suatu periode dengan segala cara melakukan pekerjaannya seperti target, sasaran hasil kerja ataupun persyaratan yang sebelumnya telah disepakati bersama. Kinerja karyawan yaitu pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas (Vania Sally Nabila, 2022:2791).

Dari penjelasan pengertian diatas, dengan begitu dapat diartikan kinerja karyawan memiliki arti sebagai hasil akhir dari suatu tugas-tugas yang telah karyawan itu sendiri lakukan yang tidak jauh dari apa yang akan mereka rasakan waktu melakukan pekerjaan tersebut.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti dibawah ini (Pratama & Irbayuni, 2023:2154):

1. Dukungan dari manajemen, yang mana faktor ini berhubungan dengan kemampuan manajerial dari para pimpinan dengan menciptakan sistem kerja yang harmonis dan aman.
2. Dukungan individu, yang mana faktor ini berhubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya.
3. Dukungan organisasi, yang mana faktor ini berhubungan dengan penyediaan prasarana maupun sarana kerja, bentuk organisasi, kenyamanan kondisi dan lingkungan tempat bekerja.

#### **2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan diharuskan untuk menilai kinerja dari karyawannya sendiri. Adapun manfaat perusahaan dilakukan penilaian yaitu (Fernando & Wasiman, 2020:3)

1. Sebagai pembuktian program pengembangan dan seleksi.
2. Sebagai pemberian respon dan tanggapan kepada karyawan untuk perkembangan.
3. Sebagai pencaritahuan kebutuhan akan pengembangan dan pelatihan.
4. Sebagai dasar dalam pertimbangan dan pembatasan alokasi gaji.
5. Sebagai pembuat keputusan dalam mengarahkan sumber daya seperti promosi maupun pemecatan.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki indikator dapat dirincikan seperti dibawah ini (Fitriya & Kustini, 2023:636):

1. Kualitas, yang mana suatu tingkatan baik atau buruknya sesuatu dapat berupa barang ataupun sebagainya.
2. Kuantitas, yang mana suatu ukuran yang dapat berupa jumlah ataupun nilai yang dapat ditentukan dengan menggunakan bilangan.
3. Ketepatan waktu, yang mana waktu yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas, yang mana suatu keadaan yang dapat memperlihatkan tingkat keberhasilan dalam suatu pekerjaan pada saat mencapai tujuannya.
5. Kemandirian, yang mana kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri pada saat melakukan suatu pekerjaan dan tanpa bergantung pada orang lain.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dirincikan dibawah merupakan penelitian yang dijadikan sebagai dasar penelitian, diantaranya:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Utari & Heryyanda, 2021)  Terindeks (Sinta 5)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Edie Arta Motor	Metode Kuantitatif	Kepuasan kerja membawa pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	(Yoopetch <i>et al.</i> , 2021)  Terindeks (Sinta 1)	<i>The Effect of Knowledge, Benefits, Employee Learning and Satisfaction on Career Growth and Employee Performance in the Hospitality Industry</i>	<i>Descriptive Research</i>	<i>Employee satisfaction positively influenced employee performance</i>
3	(Fernando & Wasiman, 2020)  Terindeks (Scientia Journal)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Pada Kinerja Karyawan PT Indoland Batam	Metode Kuantitatif	Motivasi membawa pengaruh positif dan bersignifikan pada kinerja karyawan
4	(Prayekti & Rasyid, 2022)  Terindeks (Sinta 5)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Resto Seafood Yogyakarta	Metode Kuantitatif	Beban kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja dengan bersamaan membawa pengaruh positif dan bersignifikan pada kinerja karyawan
5	(Herawati <i>et al.</i> , 2022:110)  Terindeks (Sinta 2)	Pengaruh Keadilan Prosedural, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif	Motivasi dan kepuasan kerja membawa pengaruh positif dan bersignifikan pada kinerja karyawan
6	(Rukmana, 2020)  Terindeks (DOAJ)	<i>The Influence of Motivation and Leadership on Employee Performance PT Mitra Steel</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Motivation has a significant effect on employee performance</i>

**Tabel 2.1** Lanjutan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	(Hartono & Kusuma, 2020)  Terindeks (Sinta 3)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja pada Kinerja Karyawan PT Sembilan Pilar Utama	Metode Kuantitatif	Beban kerja membawa pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

**Sumber:** Penelitian Terdahulu

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan senang, dengan begitu perolehan hasil kerja juga akan menjadi lebih optimal. Sebaliknya, bila dalam melakuakn pekerjaannya, karyawan merasa tidak puas pada kesempatan promosi, penerimaan gaji ataupun lingkungan yang kotor akan menimbulkan dampak ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaannya, dari hal tersebut juga dapat mempengaruhi hasil kerja pada karyawannya (Utari & Heryyanda, 2021:6). Adapun penelitian ini serupa dengan (Hendrayana *et al.*, 2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi PT Indi Dufree Promosindo Denpasar, yang mana memperoleh hasil kepuasan kerja membawa pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Peningkatan pada setiap motivasi yang karyawan miliki dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan dampak dalam peningkatan hasil kerja dari karyawan tersebut. Dengan begitu peningkatan pada motivasi kerja karyawan menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi seseorang tidak hanya muncul dari lingkup eksternal saja, melainkan dari internal juga dengan begitu kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya menjadi hal penting supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Basalamah & Podungge, 2021:489). Adapun penelitian ini serupa dengan (Fernando & Wasiman, 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Pada Kinerja Karyawan PT Indoland Batam, yang mana memperoleh hasil motivasi kerja membawa pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Beban kerja akan muncul ketika pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi atau banyak. Dari keadaan ini dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan dituntut untuk memberikan energi yang melebihi dari biasanya, tingkat ketahanan pada tekanan tidak dimiliki oleh semua karyawan, semua ini tergantung dari masing-masing pribadinya (Hartono & Kusuma, 2020:213). Adapun penelitian ini serupa dengan (Rohman & Ichsan, 2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi, yang mana memperoleh hasil beban kerja membawa pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

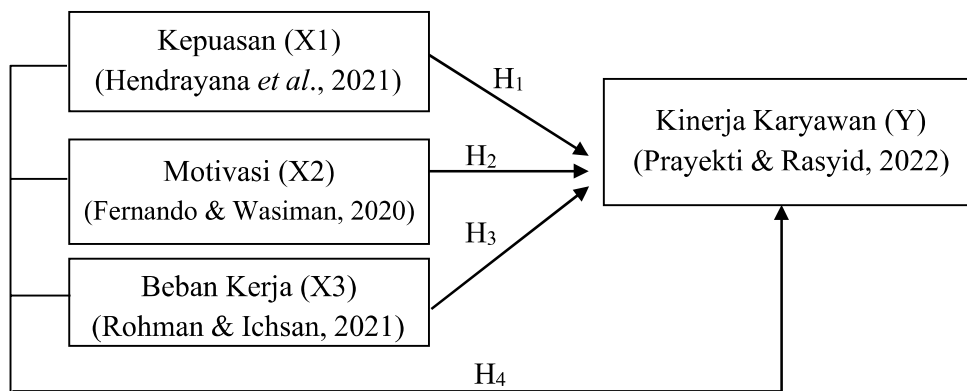


### 2.3.4 Hubungan Kepuasan (X1), Motivasi (X2) dan Beban Kerja (X3)

#### Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan lebih memperhatikan kepuasan, motivasi dan beban kerja karyawannya. Kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya jika mereka sudah sampai ke pencapaian hasil kerja mereka dan setiap karyawan pasti membutuhkan motivasi kerja yang lebih supaya mereka lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, lalu untuk beban kerja, pekerjaan yang terlalu banyak ataupun berat dapat membuat karyawan sering mengabaikan pekerjaannya karena ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaannya (Rohimah *et al.*, 2023:74). Adapun penelitian ini serupa dengan (Prayekti & Rasyid, 2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Resto Seafood Yogyakarta yang mana memperoleh hasil kepuasan, motivasi dan beban kerja secara bersamaan membawa pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran berdasarkan penjelasan diatas yaitu:



Sumber: Peneliti, 2023

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Adapun rincian hipotesis dibawah ini yang diperoleh dari penjelasan diatas, yaitu:

H<sub>1</sub> : Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.

H<sub>2</sub> : Diduga adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.

H<sub>3</sub> : Diduga adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.

H<sub>4</sub> : Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.