

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas yang diharapkan karyawan untuk dilaksanakan berdasarkan peran dan unit kerja yang mereka miliki dalam struktur organisasi. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12/2008, beban kerja ialah besar tugas yang harus dilakukan posisi maupun bagian dalam struktur organisasi, serta dapat dihitung sebagai hasil dari mengalikan volume pekerjaan dengan norma waktu yang telah ditetapkan (Utomo, 2019 : 2). Tantangan yang perlu diatasi oleh suatu kelompok orang atau individu dalam rentang waktu khusus, dapat diukur dari perspektif objektif dan subjektif. Dari segi objektif, ini mencerminkan volume tugas yang harus dihadapi, sementara dari perspektif subjektif, melibatkan persepsi individu atau kelompok terhadap kompleksitas dan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.

Dikarenakan sifat pekerjaan manusia yang mencakup aspek mental dan fisik, tiap individu mengalami tingkat beban yang bervariasi. Tingkat perbedaan terlalu tinggi menggunakan terlalu banyak energy berlebihan dan akan menempatkan stres yang tidak semestinya pada karyawan. Indikator beban kerja menurut (Nurhasanah et al., 2022 : 251) meliputi :

1. Tujuan yang perlu dicapai

Perspektif individu terhadap seberapa besar tujuan kerja yang ditetapkan untuk menuntaskan tugas, serta hubungannya dengan pekerjaan akan selesai dengan waktu yang ditentukan.

2. Kondisi Pekerjaan

Meliputi pendapat pribadi mengenai keadaan kerja mereka, serta cara mengatasi masalah yang tidak terduga seperti harus bekerja lembur untuk mengunjungi klien dan melakukan tugas lain.

3. Standar Pekerjaan

Persepsi individu terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan yang muncul terkait jumlah tugas yang perlu diakhiri dalam periode waktu tertentu.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi ialah dorongan internal dari seorang karyawan untuk bekerja serta mencapai tujuan yang diinginkan (Pratama & Elistia, 2020:147). Asal usul kata "motivasi" dapat ditelusuri ke bahasa Latin, tepatnya dari kata "movere" yang bermakna "menggerakkan". Motivasi ialah suatu kondisi dalam diri manusia yang menghasilkan tenaga, kekuatan, tindakan, dorongan, dan arah. Pada prinsipnya seseorang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan dasarnya. Perbedaan antara satu orang dengan orang lainnya untuk maju, sehingga perilaku manusia cenderung berbeda saat bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin optimal pula efisiensi kerjanya. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa peranan motivasi dalam pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan tingkat efisiensi kerja.

Dorongan psikologis dalam pekerjaan memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk bertindak serta bekerja secara tekun sesuai dengan tugas dan tanggung jawab diberikan (Ulva dan Wasiman, 2023). Motivasi mengacu pada proses yang mempengaruhi pilihan individu dari berbagai bentuk aktivitas yang diinginkan. Dalam perusahaan, motivasi merupakan perilaku yang ditujukan untuk mencapai tujuan, dimana perilaku tersebut didorong oleh kebutuhan, kemauan, dan keinginan. Pada prinsipnya, manusia senantiasa memiliki keinginan untuk mencapai hal-hal yang positif, sehingga motivasi atau semangat mereka dalam bekerja bergantung pada aspirasi yang ingin mereka capai di masa mendatang. Jika harapan tersebut terwujud, seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Pemberian dorongan kerja oleh perusahaan bermaksud untuk memperbaiki sikap pekerja agar sejalan dengan tujuan, meningkatkan semangat kerja karyawan, dan meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, memiliki keterkaitan erat satu sama lain dan tanggung jawab karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu teori yang mendukung motivasi kerja adalah teori kebutuhan Maslow. Dimana teori ini berpendapat bahwa terdapat 5 tingkatan kebutuhan antara lain (Handayani & Haryono, 2020:47):

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan pokok yang menopang kehidupan manusia melibatkan aspek-aspek utama seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Jika keharusan fisik ini tidak terpenuhi sepenuhnya, Orang tidak akan termotivasi oleh kebutuhan lain.

2. Persyaratan keamanan (*Safety Need*), tuntutan perlindungan dari risiko cedera fisik, kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan, dan kepemilikan harta merupakan kebutuhan yang mendasar.
3. Kebutuhan akan keterlibatan sosial (*Social Needs*), sebagai entitas sosial, manusia merasa kebutuhan akan interaksi antarpribadi dan eksistensi dalam lingkungan grup.
4. Kebutuhan akan pengakuan (*Esteem Needs*), perlu untuk merasa memiliki nilai, mendapatkan penghargaan atau dihargai oleh orang lain.
5. Keperluan untuk menjadi diri sendiri (*Self-Actualization Needs*), dorongan tumbuh serta mencapai keahlian pribadi sesuai dengan cita-cita individu.

Dari uraian di atas menjelaskan bahwa motivasi manusia dimulai dari pemenuhan kebutuhan dasar dan keamanan, terutama dalam konteks pekerjaan. Ketika kedua hal ini tercapai, akan ada usaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi.

Menurut Mangkunegara (2015 : 18), kategori motivasi bisa diidentifikasi menjadi dua kategori yaitu :

1. Memiliki semangat yang kuat (*Positive Incentive*), Manajer memotivasi bawahannya melalui pemberian penghargaan kepada individu yang menunjukkan kinerja yang luar biasa. Karena ada motivasi positif, karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja karena orang biasanya cenderung merespon positif terhadap pengakuan atas prestasi mereka.
2. Kecenderungan negative (*Negative Incentive*), manajer mendorong motivasi bawahannya melalui tindakan hukuman pada hasil yang cukup buruk (kinerja

yang kurang baik). Dengan mempromosikan hal negatif ini, moral bawahan akan meningkat dalam waktu singkat, dengan lebih berpikiran untuk tidak ingin mendapatkan hukuman.

Dalam (Rayyan et al., 2021 : 11) indikator yang menunjukkan keinginan untuk bekerja termasuk :

1. Kebutuhan akan otoritas

Yakni kebutuhan untuk memastikan bahwa individu bertindak dengan penuh kewajaran dan kebijaksanaan dalam fungsinya masing-masing. Beberapa orang mungkin masih menginginkan pengaruh, rasa hormat, dan kendali atas orang lain. Orang tipe ini sangat puas dengan tugas atau status yang diberikan kepadanya Serta lebih memperhatikan nilai diri, prestise, dan pengaruh atas orang lain.

2. Kebutuhan untuk berprestasi

Secara khusus, kemampuan untuk mencapai kinerja sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan serta usaha keras dari para karyawan untuk berhasil menguji pencapaian. Sebagian orang mempunyai hasrat untuk sukses. Mereka berusaha mencapai ambisi pribadi lebih dari meraih keberhasilan yang diakui melalui model penghargaan dari perusahaan atau organisasi. Jadi mereka secara konsisten bekerja lebih baik dan lebih efektif dari masa ke masa.

3. Kebutuhan akan afiliasi

Secara khusus, keinginan untuk berteman dan mengenal kolega atau karyawan organisasi dengan lebih baik. Orang dengan kebutuhan seperti itu secara alami termotivasi untuk berteman, mendukung, dan bekerja sama.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kebahagiaan dalam pekerjaan ialah hasil kesimpulan berasal dari perbedaan antara apa yang sesungguhnya diterima oleh seorang pegawai dari pekerjaannya dengan harapan, keinginan, dan pandangan mengenai apa yang dianggap layak atau berhak baginya (Pratama & Elistia, 2020:149). Kepuasan kerja dievaluasi melalui indikator-indikator berikut (Nurhasanah et al., 2022 : 248) :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dapat dilihat dari cara mereka menerima dan menyelesaikan semua tugas yang harus mereka selesaikan.

2. Gaji

Ini tentunya adalah faktor yang memengaruhi tingkat kebahagiaan kerja karyawan. Secara umum, jika karyawan menerima gaji yang dianggap cukup, mereka akan merasa sangat bangga dengan pekerjaan mereka.

3. Promosi

Evaluasi menilai dengan memberikan remunerasi yang memadai dan sesuai kepada karyawan, seperti kenaikan pangkat, tentunya semakin memotivasi pekerja untuk semakin rajin sehingga menyokong perusahaan dalam mencapai tujuan kondisi kerja.

4. Supervisi

Pengawasan adalah bantuan untuk mengubah situasi tempat kerja. Hal ini tentunya dilaksanakan supaya karyawan bekerja sejalan tujuan yang diharapkan perusahaan.

5. Rekan kerja

Di tempat kerja, kolaborasi dengan rekan kerja berperan besar dalam kinerja karyawan. Memiliki rekan kerja yang baik juga dapat menjadi sumber motivasi bagi yang lain, sehingga berbagai tantangan di lingkungan kerja dapat diatasi dengan memuaskan.

6. Kondisi Kerja

Tentunya suasana yang nyaman dapat membantu pekerja nyaman di tempat kerja mereka.

Apabila Perusahaan peduli dan mampu memenuhi keperluan yang dibutuhkan karyawannya, maka karyawan yang terlibat akan merasakan gembira dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Jika aspek pekerjaannya lebih sesuai dengan keinginan karyawan, mereka akan sangat senang dengan tugasnya, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karenanya menurut Tsauri (2013), kepuasan karyawan yang diukur dari sudut pandang pribadi menunjukkan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Meskipun kepuasan kerja belum ada batasan, tetapi tidak ada prinsip yang jelas yang mengikat tentang kebahagiaan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Prestasi pekerja adalah outcome dari tugas seseorang melibatkan kemampuan mereka dan upaya mereka untuk mencapai tujuan (Satria, 2021:30). Menurut (Sembiring, 2022:186) kinerja, yang merupakan hasil kerja untuk mencapai tujuan, bersifat individual, tergantung pada kemampuan masing-masing karyawan. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan hasil kerjanya.

Menurut (Sembiring, 2022:187) indikator kinerja mencakup aspek berikut:

1. Kualitas kerja, yang merujuk pada standar yang harus dicapai dalam pekerjaan mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.
2. Jumlah tugas, mengukur berapa pekerjaan terselesaikan dan diraih, mengukur lama waktu kerja setiap harinya dan kecepatan kerja masing-masing karyawan.
3. Andal atau tidak, evaluasi kemampuan karyawan untuk mematuhi instruksi, berinisiatif, berhati-hati, dan disiplin saat bekerja.
4. Tindakan, mengukur tindakan karyawan pada tempat kerja dan kerjasama dengan rekan kerja.
5. Tanggung jawab, menilai pemahaman diri karyawan terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
6. Kerjasama, mengevaluasi keterlibatan dan partisipasi karyawan dengan rekan kerja serta pegawai lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal.
7. Inisiatif, mengukur kemauan karyawan untuk mengambil langkah dan melakukan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari pimpinan, serta menunjukkan bahwa bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka..

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi ini mengacu pada studi sebelumnya sebagai referensi untuk membantu peneliti mengembangkan dan meningkatkan teori terkait. Adapun beberapa studi sebelumnya terkait dengan analisis ini adalah riset yang dilaksanakan oleh (Maskuri & Suyanto, 2023) yang berjudul “Analisis kinerja karyawan dengan

mempertimbangkan beban kerja, tunjangan kinerja, dan kepuasan kerja sebagai *variable* penghalang”. Penelitian ini mencakup isu mengenai kesenjangan keahlian yang diperlukan mengeksekusi kerja sesuai posisi, jumlah pegawai masih di bawah standar ideal organisasi, absensi pegawai, dan belum diterapkannya tunjangan kinerja yang sesuai. Dengan menggunakan metode pengumpulan data kuisioner, total kerja yang diberikan tidak cocok dengan jumlah pekerja. Hasil kapasitas, beban kerja, dan tunjangan kinerja, hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja.

Tahun 2023, Hayati & Saputra meneliti “Studi ini bersifat kausal dan bertujuan untuk mempelajari hubungan antara kepuasan kerja sebagai *variable* intervening dan semangat kerja dan prestasi karyawan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; keduanya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

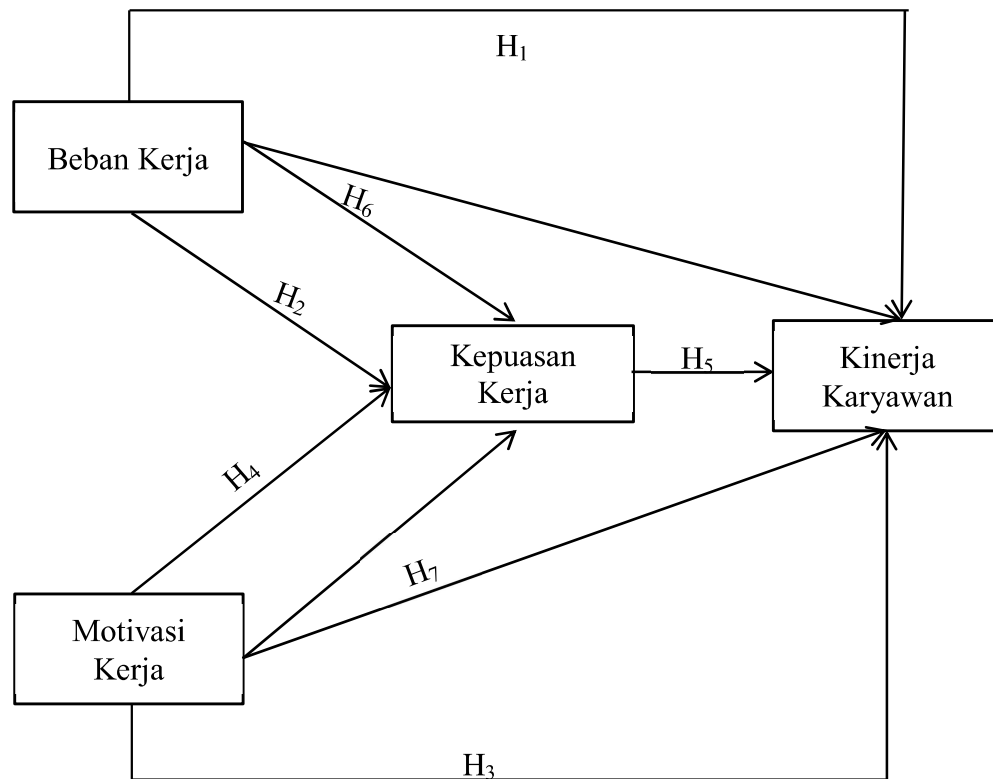
No	Peneliti	Judul	Hasil
1	(Maskuri & Suyanto, 2023)	“Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh beban kerja; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja merupakan faktor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Nurhandayani, 2023)	“Work From Home Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Beban kerja memengaruhi kinerja pegawai secara negatif, tetapi kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif.
3	(Siregar & Hermiati, 2023)	“Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable	Kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi seperti yang ditunjukkan oleh penilaian dampak langsung dan tidak langsung; namun, beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan..

		Intervening”	
4	(Nopecain & Tandiyono, 2023)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi seperti yang ditunjukkan oleh penilaian dampak langsung dan tidak langsung; namun, beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.
5	(Sembiring, 2022)	“Pengaruh Efikasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai”	Kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja dan kepuasan kerja, dan secara tidak langsung oleh efikasi diri dan beban kerja.
6	(Juyana & Wasiman, 2023)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Subjek aktivitas tidak mempengaruhi potensi pegawai. pemantauan pekerjaan karyawannya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, mengupgrade peralatannya menjadi yang lebih canggih, dan memuaskan pelanggannya dalam mengirimkan barang.
7	(Hendriana, 2023)	“The Influence Of Motivation, Competence And Discipline On Employee Performance”	Motivasi, kompetensi, dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Nurwadi et al., 2023)	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
9	(Jannah et al., 2023)	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara tidak langsung pada kinerja melalui kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan pada kinerja atau kepuasan kerja.
10	(Rahayu & Dahlia, 2023)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai”	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan.
11	(Yehezkiel & Ritonga, 2023)	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan”	Motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan
12	(Wildasari et al., 2023)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Melalui Self Efficacy pada”	Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN, dan Self Efficacy berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan tersebut.
13	(Fitriya & Kustini, 2023)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja”	kepuasan kerja kerja tidak memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan

14	(Aviyanti et al., 2023)	Satisfaction and Working Environment as Determinant Variable of Workers' Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja melalui OCB
----	-------------------------	--	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Dengan mengacu pada permasalahan yang terjadi pada objek penelitian dan Penelitian terdahulu, peneliti meneliti kembali tentang dengan kebahagiaan kerja sebagai variabel intervening, dampak beban kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.2 Hipotesa Pemikiran

Berdasarkan dasar pemikiran di atas, penulis membuat hipotesis berikut:

- H1: Beban kerja berdampak pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun,
- H2: Beban kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun,
- H3: Motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun,
- H4: Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun, dan
- H5: Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun.
- H6: Kepuasan kerja berpengaruh dalam beban kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh dalam motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun