

BAB II

KAJIAN PUSTAKAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti.

Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari grand theory, middle range theory, dan applied theory. Grand theory yaitu teori manajemen. Middle range theory yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan applied theory yaitu beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain teori, dilakukan juga pengkajian dari hasil penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai definisi yang sangat luas, dapat diartikan sebagai ilmu, seni maupun proses. Manajemen dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan suatu kebiasaan secara sadar yang terus menerus dalam membentuk suatu organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dengan bekerja bersama dengan

memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya. Definsi manajemen menurut Afandi (2018:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) serta pengawasan (*controlling*).

George R. Terry (2018:5) menyatakan bahwa “*Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals afficiently and effectively*”. Atau dapat diartikan manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut M. Manullang (2018:2). “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. Definisi manajemen Menurut Astrid & Dewi Urip (2019:70) menyatakan bahwa. “Manajemen sebagai proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha yang dijalankan para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:6). “Suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi yang memerlukannya”.

Menurut Kimiz Dalkir dan Jay Liebowitz (2017:5) menyatakan bahwa *“Management is strategies and processes designed to identify, capture structure, value, leverage, and share an organization’s intellectual assets to enhance its performace and competitiveness”*.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen oleh para ahli dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan dalam suatu preses utuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Sri Larasati (2018:16) fungsi manajemen terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial fungsi operasional. Penjelasannya berikut ini :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja bagi operasional organisasi atau perusahaan (Perencanaan)
 - b. Menempatkan atau memilah tenaga kerja sesuai dengan posisi jabatan yang ada dalam organisasi (Pengorganisasian)
 - c. Mengarahkan dan mengkordinir semua karyawan yang terlibat dalam organisasi agar bekerja sesuai dengan peraturan dan rencana atau tujuan yang ingin dicapai (Pengarahan)
 - d. Mengendalikan semua tindakan karyawan yang terlibat dalam organisasi (Pengendalian)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia (meliputi kegiatan pengumpulan data, pemilahan calon atau seleksi, pengenalan atau orientasi dan penempatan tenaga kerja atau penentuan posisi)

- b. Sebagai pengembangan, dimana pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi atau keterampilan
- c. Balas jasa atau kompensasi serta daya lindung tenaga kerja berupa gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan Keselamatan kerja
- d. Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan atau keperluan karyawan (Pengintegrasian)
- e. Meningkatkan dan menjaga kondisi fisik, mental serta loyalitas setiap tenaga kerja (Pemeliharaan)
- f. Penerapan disiplin karyawan dengan membuat program atau aturanaturan tertentu (Kedisiplinan)
- g. Putusnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang disebabkan oleh alasan tertentu (PHK atau pemberhentian kerja).

Sedangkan menurut Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya di memiliki beberapa fungsi agar dapat menjalankan tugas dan perannya dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien, dengan begitu diharapkan dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. *Planning* (fungsi perencanaan) merupakan suatu aktivitas menyusun, tujuan perusahaan lalu dilanjutkan dengan menyusun berbagai rencana-rencana guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut.
2. *Organizing* (fungsi pengorganisasian) adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan.

3. *Directing* (fungsi pengarahan) merupakan fungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis, sehat dan lainnya.
4. *Controlling* (fungsi pengendalian) merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja karyawan yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan dalam kegiatan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang paling penting yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Peran manusia sangat besar dalam rangkaian aktivitas perusahaan dimana manusia merupakan suatu unsur penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam instansi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar dapat berkontribusi secara optimal bagi pencapaian dan tujuan instansi. Bagian dan unit

yang biasanya menangani sumber daya manusia adalah kasubbag kepegawaian, untuk memperjelas pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berikut ini merupakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) mengenai manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian”.

Sedangkan menurut Schuler yang dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Stephen P. Robbins (2016:4) : *“Human resources management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire train, motivate and maintain employees”*.

Dari beberapa pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau pegawai, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaannya manajemen memiliki fungsi. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) terdapat sepuluh fungsi manajemen SDM yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan

dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan / keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa

adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Adapun fungsi dari sumber daya manusia (msdm) secara umum menurut Astrid & Dewi Urip (2019), antara lain :

1. Perencanaan (*Planning*);
2. Pengorganisasian (*Organizing*);
3. Pengarahan (*Directing*);
4. Pengawasan dan Pengendalian (*Controlling*).

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawai sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.3 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-

beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress.

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Menurut Menpan yang dikutip oleh Luh Kadek Budi Martini (2018:41) menyatakan bahwa beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh pegawai atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Vanchapo (2020:1) mengenai beban kerja menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Gibson dan Ivancevich dikutip oleh Collen A. Capper (2018:47) mengenai beban kerja menyatakan bahwa :

“Workload is pressure as a response that cannot adapt itself, which is influenced by individual differences or psychological processes, namely a consequence of every external action (environment, situation, event that makes too many psychological or physical demands) on a person.”

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) mengenai beban kerja menyatakan bahwa :

“Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebih”.

Menurut Suci R. Mar’ih (2017:22) definisi beban kerja menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Sedangkan pendapat Armstrong dan Taylor (2017) menyatakan bahwa *“workload is a number of activities that require expertise and must be carried out within a certain period in physical or psychological form”*.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan oleh para pegawai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Menentukan Beban Kerja

Dalam menganalisis faktor beban kerja. Suatu Lembaga atau perusahaan harus mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawannya. Untuk itu hendaknya perusahaan memperhatikan suatu faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Ada pun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

Menurut Suci R.Mar’ih (2017:27) Faktor beban kerja di antaranya ialah dibawah ini:

1. Keadaan Pekerjaan

Keadaan pekerjaan yang maksudnya yaitu jumlah karyawan dalam suatu pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan.

2. Pemakaian Jam Kerja

Waktu kerja sesuai SOP secara positif akan membatasi tanggung jawab pekerja. Meski demikian, ada kalanya suatu asosiasi tidak memiliki SOP atau bertentangan dalam menjalankan SOP, pemanfaatan tenaga kerja yang dipaksakan pada karyawan pada umumnya akan berlebihan atau sangat terbatas.

3. Tujuan yang Perlu Di capai

Tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Semakin kecil waktu yang diberikan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau ketidakteraturan antara waktu penyelesaian tujuan

Sedangkan menurut Achyana (2016:10) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi kepercayaan, Keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikaitkan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan diluar dari organisasi.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Luh Kadek Budi Martini (2018:33) yang meliputi antara lain:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban

mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Selanjutnya dimensi dan indicator beban kerja menurut Ahmad et al., (2019:47) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

Berikut penjelasan indikator beban kerja sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Pada kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

2) Penggunaan waktu kerja

Merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu baku atau dasar).

3) Target yang dicapai

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

4) Standar pekerjaan

Merupakan standar kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja, Dari beberapa alternatif indikator beban kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Luh Kadek Budi Martini (2018:33) bahwa dimensi beban kerja terdiri dari beban fisik, beban mental, dan beban waktu

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting menurut fungsi operasional MSDM, apabila semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka prestasi kerjanya pula semakin semakin tinggi. Tidak adanya disiplin karyawan yang berkualitas, berarti perusahaan atau pegawai susah pada mewujudkan output terbaik.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat terwujud tujuan instansi. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Syarkani (2017: 372) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara suka rela dan penuh kesadaran serta keadaan

untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Ganyang (2018:143) mengenai disiplin kerja menyatakan bahwa:

“Suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan”.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa Prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Agustini (2019:81) menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Hartatik (2018:183) mengenai disiplin kerja yaitu :

"Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Menurut Marek Budgol (Body, 2018:2) mengenai disiplin kerja yaitu :

"Discipline is identified with obedience, proper behavior and action taken against employees who do not comply with the organization's rules. It's even believed that disciplining is connected with the use of force and formal authority; however, simultaneously there appear opinion arguing that discipline means" the strengthening of morale and self-control"

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2.1.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan aturan dan prosedur organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen personalia, karena semakin baik disiplin kerja dari pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Kurangnya disiplin karyawan akan menyulitkan instansi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Edy Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut:

1. “Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan”.

Menurut Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, Diantaranya yaitu: “(1) Disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif, disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif”.

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui disiplin diri, karyawan menjadi bertanggung jawab, mampu memimpin diri sendiri, dan menghargai diri sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat dikembangkan bila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan tampil maksimal ketika setiap anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Ini bisa terjadi ketika setiap karyawan memperkenalkan disiplin kelompok. Karyawan terbiasa bertindak dengan disiplin. Kebiasaan tindakan disiplin ini merupakan awal dari pembentukan kesadaran diri

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif atau Pencegahan adalah upaya organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota Organisasi dapat menjalankan sendiri dan mematuhi kebijakan yang ditetapkan atas kemauan individu. Disiplin preventif menumbuhkan disiplin diri pada karyawan sehingga mereka dapat mempertahankan sikap tanpa paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk mengoreksi dan mengambil tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan tindakan yang tidak baik atau bertentangan dengan aturan organisasi.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang. Sanksi disiplin progresif terhadap karyawan, seperti teguran lisan dari supervisor, skorsing, atau bahkan pemutusan hubungan kerja atau pemecatan.

Menurut Ganyang (2018:145) “jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu :

1. Disiplin Preventif, adalah upaya untuk menumbuh-kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif, adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Disiplin Komparatif, adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya”.

Berdasarkan dari jenis disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa berbagai peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan oleh suatu instansi memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan peraturan ini sering diikuti dengan hukuman untuk pelanggaran. Sanksi dapat berupa teguran lisan dan tertulis, skorsing, penurunan pangkat atau bahkan pemecatan, tergantung sejauh mana pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini dilakukan agar setiap pegawai bekerja secara disiplin dan mandiri. Ketika

pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tercipta kepuasan kerja.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Secara umum, pemimpin memiliki dampak langsung pada sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan dibentuk oleh pemimpin baik oleh iklim atau suasana kepemimpinan maupun oleh teladan pribadi. Untuk mencapai disiplin yang baik, pemimpin juga harus memberikan kepemimpinan yang baik. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Ganyang (2018:148) faktor-faktor disiplin kerja tersebut adalah :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.
3. Perilaku kedisiplinan atasan, karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan pun akan mengikutinya.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.

5. Adanya pengawasan kepada karyawan, tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.
6. Adanya reward and punishment. Penerapan reward and punishment akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
7. Besar kecilnya kompensasi, kompensasi sebagai bentuk peduli perusahaan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima dinilai memadai atau layak”.

Menurut Edy Sutrisno (2019:89) mengemukakan “faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin”.

Sedangkan menurut Hartatik (2018:197) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Faktor Kepribadian
2. Faktor Lingkungan”.

Dari penjelasan faktor – faktor disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu melalui dalam diri

maupun eksternal dirinya, sehingga disiplin kerja tercipta karena adanya kerjasama yang baik antara pemimpin perusahaan atau organisasi dengan setiap pegawai. Namun, pada pemaparan di atas faktor manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh besar pada setiap pegawai untuk menentukan arah kedisiplinan pegawai.

2.1.4.1 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Pendapat Edy Sutrisno (2019:94) yang menjadi dimensi dan indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator:

- a. Jam masuk kerja.
- b. Jam pulang.
- c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Meliputi indikator:

- a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
- b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Meliputi indikator:

- a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.

- b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Meliputi indikator:

- a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Syarkani (2017:369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Keakurasian Waktu
2. Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan baik.
3. Memiliki komitmen yang lebih besar
4. Kepatuhan pada kebijakan perusahaan.

Berdasarkan indikator disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik, setiap peraturan yang dibuat selalu disertai dengan sanksi yang berimbang. Karena, dalam membentuk disiplin kerja yang baik tersebut harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dari beberapa alternatif dimensi dan indikator disiplin kerja yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Edy Sutrisno (2019:94).

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai

dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi Kepuasan itu bersifat individual. Kepuasan kerja Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Wibowo (2017:415) mengenai kepuasan kerja menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) mengenai kepuasan menyatakan bahwa :

“Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Sedangkan menurut Fattah (2017:68) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) menyatakan bahwa *"Job satisfaction a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics is clearly broad"*.

Menurut Green dan Baron yang dialih bahasakan oleh Hamali (2016:200) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Gibson yang dialih bahasakan oleh Hamali (2016:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robert N. Lussiers dan Jhon R. Hendon (2018:996) menyatakan bahwa *“job satisfaction is a feeling of well-being and acceptance of the workplace which is a generally measured by satisfied, positive, high to dissatisfied, negative, and low”*.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasa pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya keseimbangan atau pertentangan antara keinginan -keinginannya dan hasilnya.

2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Syafrina (2018:459), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6. Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan

Sedangkan menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hamali (2016: 205:206) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:309) bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antar sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan suhu ruangan.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antar pegawai antara lain hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman sekantor, dan emosi dan situasi kerja.

Sehingga dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dari diri karyawan, maka akan tercipta perasaan pas dan otomatis karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan

yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan

Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh wibowo (2017:180) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan pegawai untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu

- a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.

Menurut Badeni (2015:44) dimensi dan indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah atau Gaji

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini di pandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

Indikatornya yaitu :

- a. Sistem penggajian.
- b. Keadilan penggajian.

2. Rekan Kerja

Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan. Rekan kerja kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang kuat menjadi sumber dukungan, kenyamanan, bantuan, dan nasihat bagi karyawan. Indikatornya yaitu:

- a. Dukungan antar rekan kerja.
- b. Bantuan dan nasihat antar kerja.

3. Pemimpin

Pemimpin memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indikatornya berupa :

1. Gaya kepemimpinan.

4. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal ini, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Indikatornya yaitu :

- a. Tugas
- b. Kesempatan belajar
- c. Tanggung jawab

5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja), akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikatornya yaitu :

a. Peluang promosi

d. Lingkungan Kerja

Kenyamanan tempat bekerja dan ketersediaan sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikatornya yaitu :

a. Kenyamanan

b. Sarana

Dari beberapa alternatif indikator kepuasan kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Stephen P. Robbins (2017:121) bahwa dimensi kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward (Penghargaan) pada orang yang tepat.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Fahmi (2018:2) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan kerja dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Robbins yang diahli bahasakan oleh Sangadji (2018:347) Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Herman (2017:35) mengenai kepuasan kerja berpendapat bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat kinerja dalam pelaksanaan suatu kegiatan/program/dan kebijakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis perusahaan. Prestasi hanya dapat diketahui bila individu atau kelompok tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Edison (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Amstrong & Baron dalam Haryono (2018:32) *“Performance is output/outcomes (accomplishment) but also states that performance is about doing the work as well as being about the results achieved”*.

Sedangkan menurut Robbins (2016:260) *“Performance is a result that an employee in the job achieves by certain criteria that apply to the job”*.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pemenuhan tugas dimana dalam bekerja pegawai harus menyepakati program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:189) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai

3. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

4. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

6. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

7. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

8. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

9. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

10. Komitmen

Keterikatan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

11. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Harini, S. dkk, (2018:43):

1. Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu hkegiatan pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Robbins (Sangadji, 2018:351) menyatakan “ada lima indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan dimensi kinerja pegawai mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada table berikut.

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Astuti dan Mayasari (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja Bisma, Vol. 7, No. 2, Oktober 2021.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
2	Yeni Maini dan Aries Tanno (2021) Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada BAPPEDA Kota Payakumbuh) Jurnal Bonanza, Vol. 2, No. 1, Mei 2021.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan Variabel Beban kerja dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
3	Yuliana Astuti, Muhammad Zulkarnain dan krisnawati (2020) Pengaruh Stres Kerja,	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh	Menggunakan Variabel Disiplin kerja dan Kepuasan kerja	- kerja - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa JURNAL SAMUDRA EKONOMIKA, Vol. 4 No. 1 Maret 2020.	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja		-
4	Arfian Alwi dan Indra Suhendra (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten) JRBM Tirtayasa, Vol. 3, No. 1, Mei 2019.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai	Menggunakan Variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
5	Nurjaya (2021) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor Jenius. Vol. 4, No.2, Januari 2021.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
6	Aden Prawiro Sudarso (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	JENIUS. Vol. 3, No. 2, Januari 2020.			
7	Akhmar Barsah (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Tangerang JENIUS. Vol. 3 No. 1, September 2019.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
8	Jumardi Budiman dan Steven (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya) JENIUS. Vol. 5, No. 1, September 2021.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan Variabel Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
9	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang Maneggio, Vol. 2, No. 1, Maret 2019.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
10	Kadek Ferrania Paramithadewi (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan	Menggunakan Variabel Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tambanan</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017</p>	signifikan terhadap kinerja pegawai		
11	<p>Setya Indrawant (2021)</p> <p>Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi</p> <p>JENIUS. Vol. 4, No. 3, Mei 2021.</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
12	<p>Cecep Bunjamin dan Sri Yhanty Yosepha (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten)</p> <p>Manajemen Surya Pasca Scientia, Vol. 10 No. 1, Januari 2021</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Menggunakan Variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
13	<p>Arif Firdaus (2017)</p> <p>Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru</p> <p>JOM Fekon, Vol 4 No. 1, Februari 2017.</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Beban Kerja Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	<p>Yumhi (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bappeda daerah lebak)</p> <p>The Asia Pacific, Vol. 8, No. 2, Agustus 2021.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Menggunakan Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>
15	<p>Indah Herfina Sari (2020)</p> <p>Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Oku Selatan</p> <p>Jurnal Ekonomika. Vol. 13, No. 2, Oktober 2020.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan Beban Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja</p>	<p>Menggunakan Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>
16	<p>Moch. Fachri Supriyadi dan Bayu Indra Setia (2017)</p> <p>Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10, No 2, Agustus 2017, Hal. 24-33</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Menggunakan Variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>
27	<p>Yardie David Roringkon, Mohamad Rolli Paramata, Yakup (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap</p>	<p>Menggunakan Variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>- Tempat Peneliti - Waktu Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo</p> <p>Gorontalo, Vol. 4 No. 2 Okt 2021</p>	kepuasan kerja pegawai		
17	<p>Fatwa Tentama, Puspita Arum, Pipih Muhopilah (2019)</p> <p>The Effect And Implications Of Work Stress And Work Load On Job Satisfaction at the University of X in Yogyakarta</p> <p>International Journal Of Scientific& Technology Research. Vol. 8, Issues 11, November 2019.</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction	Menggunakan Variabel Workload dan Job Satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
18	<p>Atty Tri Juniarty and Bayu Indra Setia (2021)</p> <p>The Effect Of Employee Performance Through Motivation and Commitment on Government Tax Officers</p> <p>GrowingScience. Accounting</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Work Discipline berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Employee Performance	Menggunakan Variabel Work Discipline dan Employee Performance	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
19	<p>Aries Budi, Chablullah Wibisono,Indrayani,Sri Yanti (2020)</p> <p>Determination Of Positive and Negative Motivation,Work Discipline and Training On Performance Through Work</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Work Discipline berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Job Satisfaction dan Work Discipline	Menggunakan Variabel Work Discipline dan Job Satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Satisfaction As Variable Intervening In Employees PT. Yellow Batam Flex</p> <p>International Journal of Research In Commerce and Management Studies, Vol. 2, Issues 4. 15 July 2020.</p>	berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Employee Performance		
20	<p>Muhammad Idris (2018)</p> <p>The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture On Employees Performance The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City</p> <p>International Journal of Human Resources Studies. Vol. 8, Issues 3, 2018.</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukan work Discipline berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Employees Performance	Menggunakan Variabel Work Discipline dan Employee Performance	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
21	<p>Teddy Adrianto, Zainal, Ariesta Heksarini (2020)</p> <p>The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction and Performance og PT Gema Soerya Samodra</p> <p>International Journal IJEBAR. Vol. 4, Issues 3, 2020.</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukan Workload berpengaruh negative dan signifikan terhadap Job Satisfaction dan Work Load berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Performance	Menggunakan Variabel Workload dan Employee Satisfaction dan Employee Performance	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian - Waktu Penelitian
21	<p>Samuel Egenius dan Boge Triatmanto (2020)</p>	Hasil dari Penelitian ini menunjukan Job	Menggunakan Variabel Job Satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan</p> <p>International Journal IJMMU. Vol. 7, Issues 10, Oct 2020.</p>	<p>Satisfaction Berpengaruh Positive dan Signifikan Terhadap Employee Performace</p>	<p>dan Employee Performance</p>	<p>- Waktu Penelitian</p>
22	<p>Suprayitno, Lamidi dan Jeane (2021)</p> <p>The impact of job satisfaction on employee performance through organizational commitment as intervening variables: Asurvey on employees of Mitra Swalayan Kartasura</p> <p>International Journal Research,Society and Development. Vol. 10, Issues 6, 2021.</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukan Job Satisfaction Berpengaruh Positive dan Signifikan Terhadap Employee Performace</p>	<p>Menggunakan Variabel Job Satisfaction dan Employee Performance</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>
23	<p>Riki Priyandi, Paham Ginting dan Yeni Absah (2020)</p> <p>The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department</p> <p>Internatonal Journal of Research and Review,</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukan Workload berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Employee Performance dan Job Satisfaction Work Discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employees</p>	<p>Menggunakan Variabel Workload, Work Discipline, Job Satisfaction dan Employee Performance</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2. 1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 7, Issues 1, January 2020.	Performance dan Job Satisfaction		
24	<p>Sherly Ong, Hendry, Vivi Winata, dan Monika (2021)</p> <p>The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction PT Ria Multi Solusindo Medan</p> <p>International Journal of Social Science and Business. Volume 5, Number 2, 2021.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan Discipline berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Job Satisfaction</p>	<p>Meggunakan Variabel Discipline dan Job Satisfaction</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>
25	<p>Amanda Sari, Agoes Ganesha Rahyuda (2019)</p> <p>The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress (a study of nurses at Sanglah Hospital)</p> <p>SSRG International Journal Of Economic and Management Studies, Vol. 6, Issues. 8, Aug 2019.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan Workload berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Job satisfaction</p>	<p>Meggunakan variable workload dan job satisfaction</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>
26	<p>Puspita Rinny, Charles Bohlen dan Unang Toto (2020)</p> <p>The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University</p> <p>IJBMM, Vol. 5, Issues 2, Febuary 2020.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee performance</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee performance</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>

Sumber: Jurnal diolah penulis

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh penulis dan yang dilakukan oleh penulis terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penulis diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh penulis sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap instansi pemerintahan, organisasi dan perusahaan tergantung pada kinerja. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pekerjanya. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kerangka pemikiran digunakan untuk membantu dalam menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Sugiyono (2018:60). Menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci

dan jelas antara variable penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.3.1 Hubungan Beban Kerja dan Disiplin Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:13) meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Tak hanya beban kerja yang berlebihan di khawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (tidak tepat waktu/tidak disiplin)

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfian Alwi dan Indra Suhendra (2019) dan Indah Herfina Sari (2020) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan,

maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Mina (2018). Beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu periode waktu, jumlah rata-rata pekerjaan yang ditangani oleh suatu entitas tertentu.

Menurut penelitian Astuti dan Mayasari (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin besar beban kerja yang diberikan maka akan menurunkan kepuasan kerja, Kepuasan kerja yang lebih rendah akan mengalami lebih banyak stres dalam bentuk beban kerja, konflik peran dan lingkungan fisik dibandingkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda Sari, Agoes Ganesha Rahyuda (2019), Riki Priyandi, Paham Ginting dan Yeni Absah (2020), dan Astuti dan Mayasari (2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, sekelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Sikap mental yang dimaksud adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sarawati, Widyani, dan Rani (2021:223). Menjelaskan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja

karyawan. Pegawai yang memiliki ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumardi Budiman dan Steven (2021), Cecep Bunjamin dan Sri Yhanty Yosepha (2021), dan Yuliana Astuti, Muhammad Zulkarnain dan krisnawati (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang ataupun tidak senang tersebut muncul karena pada saat pegawai bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Harapan kerja inilah yang merupakan motivasi kerja pegawai. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, dihargai, serta mampu mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Pegawai lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Oleh karena itu, instansi penting untuk memperhatikan dan menjaga

tingkat kepuasan pegawai. Pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja tanpa ada tekanan.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019), Samuel Egenius dan Boge Triatmanto (2020), dan Setya Indrawant (2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

2.3.5 Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

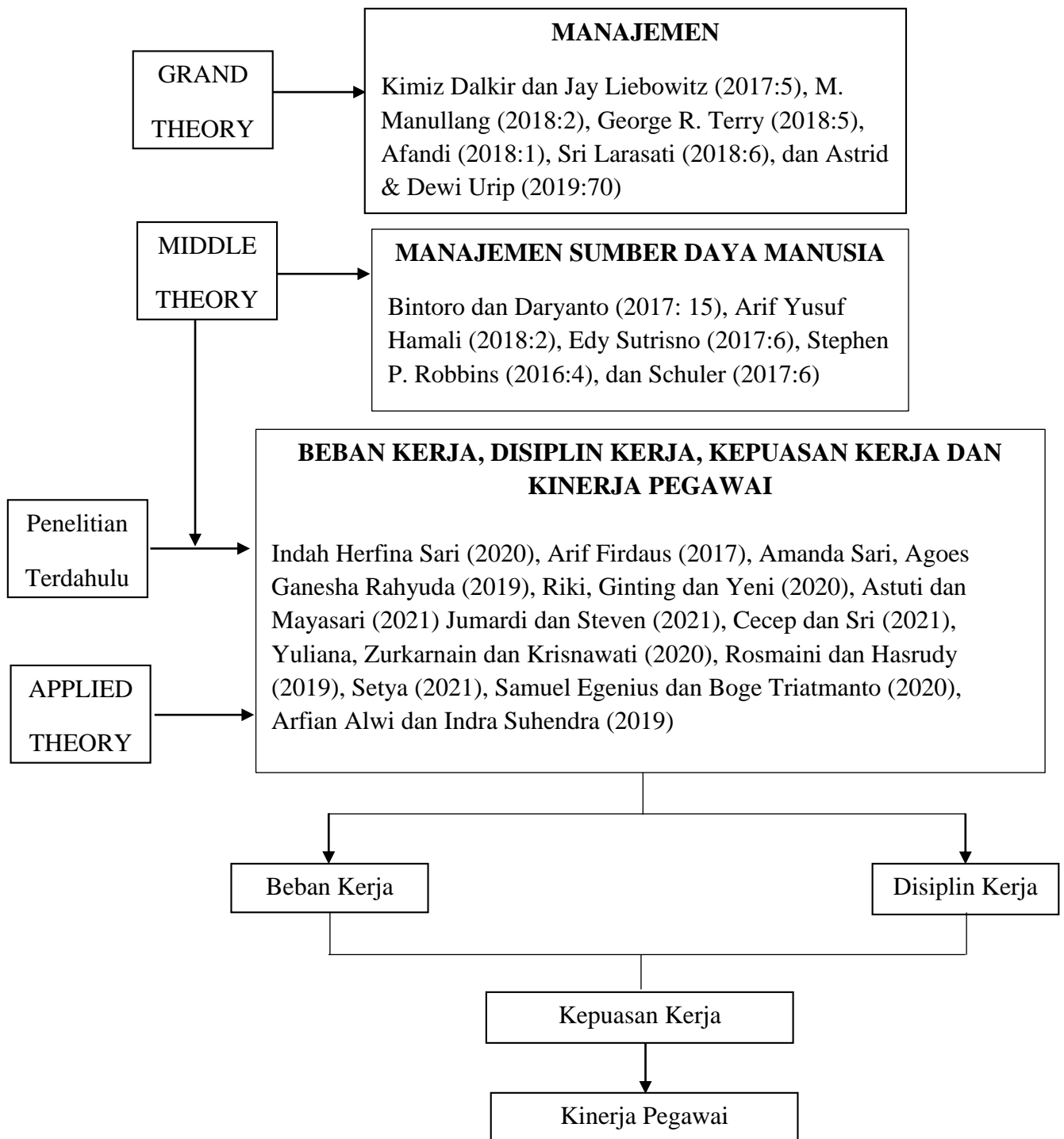
Beban kerja merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai, Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja instansi juga menjadi buruk serta menurunkan kepuasan

kerja. Beban kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan kepuasan dan kinerja. Sehingga pegawai tidak bersemangat dalam menjalankannya.

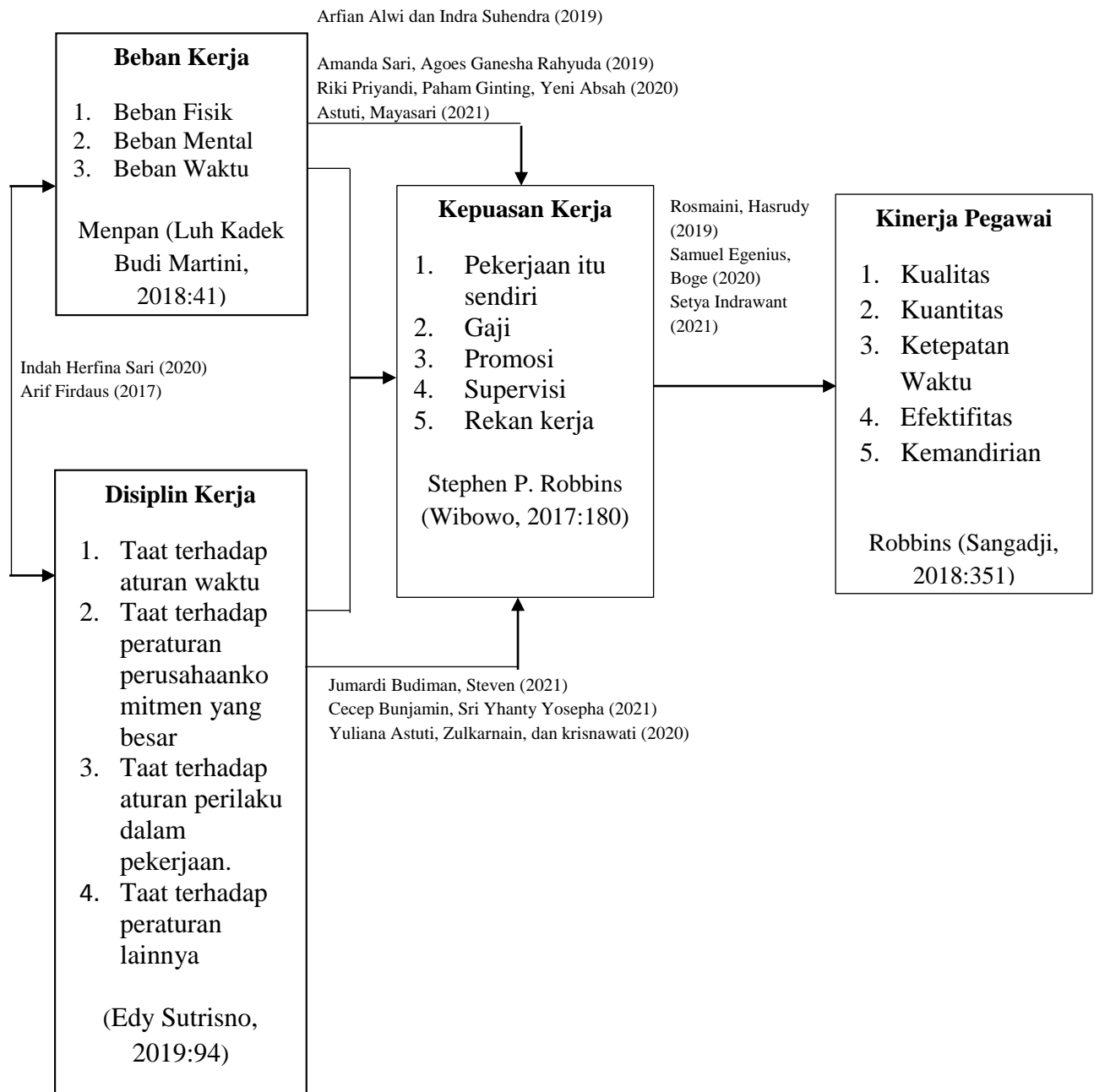
Selain variable beban kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Arfian Alwi dan Indra Suhendra (2019) yang menyatakan bahwa Pengaruh beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja



Gambar 2. 1
Landasan Teori Keseluruhan



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara Simultan

Terdapat pengaruh beban kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai

2. Hipotesis secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
- c. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai