

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul>Nama/ Penulis Tahun	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Hipotesis yang di dukung
1.	Deky Fujiansyah (2020) Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.	Variabel Bebas : Stress kerja (X1) Beban Kerja (X2) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa variable stres kerja dan beban kerja masingmasing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan	H2

	Thamrin Brother's Lahat			terhadap kepuasan kerja.	
2.	Edi Siregar, Vidya Nourma Linda (2022) Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik	Variabel Bebas : Kompensasi (X1) Komunikasi (X2) Beban Kerja (X3) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja	H1, H2
3.	Muhamma d Rizaki, Nurul Nophiyani, Eka Kurnia Saputra, Octojaya Abriyoso (2022)	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Variabel Terikat: Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal	H2

	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan			Kabupaten Bintan.	
4.	Ira Ardyani, R Deni Muhammad Danial Dicky Jhoansyah (2022) Pengaruh Locus Of Control dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel bebas: Locus of Control (X1) Stress Kerja (X2) Variabel terikat: Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Locus of control dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam arti semakin baik locus of control yang terjadi di dalam perusahaan maka kepuasan kerja dari karyawan diperusahaan akan baik atau	H1

				tinggi dan semakin baik stres kerja dari karyawan juga akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.	
5.	Febriana & Kustini (2022) Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera	Bebas : 1. Kompensasi 2. Beban kerja Terikat: Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi maupun beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	H1, H2
6.	Linda Ade Rahmawati, Wida Purwidianti,	<i>This study falls under the category of quantitative</i>	<i>Multiple Regression Analysis.</i>	<i>Firstly, leadership theories such as Contingency,</i>	H1, H2

	<p>Sri Wahyuni a and Herni Justiana Astuti. (2023) <i>Influence of Leadership Style, Financial Compensation, Workload, and Work Stress on Performance with Job Motivation as an Intervening Variable</i></p>	<p><i>research with a population of all marketing staff working at PT BRI Banjarnegara Branch, totaling 150 individuals. The sample for this study was determined using the Slovin formula and resulted in 109 participants.</i></p>	<p><i>Path Analysis</i></p>	<p><i>Transformational, and Servant Leadership can be used to explain the relationship between leadership style and performance. Secondly, Reward and Motivation Expectancy theories can help explain the relationship between financial compensation, work motivation, and employee performance. Thirdly, Workload and Job Engagement theories assist in understanding</i></p>	
--	--	--	---------------------------------	---	--

				<p><i>how workload influences motivation and performance.</i></p> <p><i>Fourthly, Work Stress theories provide insights into the negative impact of work stress on employee performance.</i></p> <p><i>Finally, Motivation theories such as Expectancy, Self-determination, and Needs theories help explain the role of work motivation as an intervening variable.</i></p>	
--	--	--	--	---	--

7.	Erlinda Dwi Puspitasari, Slamet Riyadi, Abdul Halik. (2024) <i>The Effects of Workload and Compensation on Turnover Intention With Burnout as An Intervening Variable Among Millennial Employees of PT. KGM</i>	<i>The subjects of this study were employees of PT. KGM, with a total population of 208 employees. A sample of 68 employees was selected using Slovin's formula. In this study, we used the SmartPLS 4.0 software to conduct a Structural Equation Modeling (SEM)-Partial Least Squares (PLS) analysis of the data. The inquiry had</i>	<i>Multiple Regression Analysis. Path Analysis</i>	<i>In light of the data, it may be concluded that (1) workload significantly affects burnout. (2) There is no correlation between pay and job satisfaction or burnout. (3) there is no correlation between work load and a person's purpose to leave their current job. (4) There is no correlation between pay and desire to leave the company. (5) Burnout significantly</i>	H2
----	---	---	--	--	----

		<p><i>three parts: establishing a framework, developing a working model, and putting that working model to the test.</i></p>		<p><i>affects intentions to leave a company. (6)</i></p> <p><i>Burnout mediates well since it has been shown that burnout and workload have a substantial impact on turnover intention. (7)</i></p> <p><i>There is no statistically significant mediation impact of burnout on the connection between pay and desire to leave the organization. The goal of PT KGM is to limit the number of</i></p>	
--	--	--	--	--	--

				<i>workers who want to leave the company by improving working conditions and paying them a competitive wage.</i>	
8.	<i>Auriantika1, Mirwan Surya Perdhana (2023) The Effect Of Work Environment, Workload, And Compensation On Job Satisfaction</i>	<i>The technique used in this study is quantitative research method. The number of samples to be taken by researchers is all employees of Benkel Mobil Nasmoco Pemuda totaling 120</i>	<i>Multiple Regression Analysis. Path Analysis</i>	<i>The results of the research and analysis that have been carried out show that the work environment has a positive and significant influence on employee job satisfaction, workload has a negative and significant influence on employee job</i>	<i>H1, H2</i>

		<p><i>employees with saturated samoel retrieval techniques. The data collection technique used in this study used questionnaires. Working environment (X1) Workload (X2) Compensation (X3) Job Satisfaction (Y)</i></p>		<p><i>satisfaction, and compensation has a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Nasmoco Pemuda Car Workshop. Companies must pay attention to the work environment and compensation so that employee job satisfaction can increase, which can ultimately improve company performance.</i></p>	
9.	<p>Muhammad Hibbanduta, Renny Husniatir,</p>	<p><i>This research is a quantitative research that</i></p>	<p><i>Multiple Regression Analysis.</i></p>	<p><i>Testing the hypothesis in this study using the T test with a</i></p>	H2

	<p>Syarif Ali, Suryani Maryam. (2023) <i>The Influence of Compensation, Work Environment, and Job Stress on Employee Job Satisfaction at PT Indomarco Prismatama.</i></p>	<p>aims to determine the influence of work environment and work stress on job satisfaction. This study used 54 employees of PT Indomarco Prismatama and employees of Indomaret outlets in Pancoran, South Jakarta as samples. The analysis technique used in this study is descriptive analysis</p>	<p>Path Analysis</p>	<p>significance level of 5% (0.05). The research results show (1) compensation have a positive and significant influence on job satisfaction; (2) the work environment has a positive and significant influence on job satisfaction; (3) work stress has a positive and significant effect on job satisfaction; and (4) compensation, work environment and work stress have a significant</p>	
--	---	---	----------------------	---	--

		<i>technique and inferential analysis using the SmartPLS 3.2.9 test tool.</i> <i>Compensation (X1)</i> <i>Work Environment (X2)</i> <i>Work Stress (X3)</i>		<i>effect simultaneously on employee job satisfaction.</i>	
10.	Febri Hariyanto, Edi Sugiono, Suryono Efendi (2023) <i>The Influence Of Layoffs, Workload And Financial Compensation On Job</i>	<i>layoff (X1), workload (X2), financial compensation (X3), the dependent variable is employee performance (Y) with the intervening</i>	<i>quantitative research by means of observation, interviews, and surveys.</i> <i>The analysis model uses SEM software</i>	<i>The study found that layoff has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a negative and significant effect on satisfaction, financial</i>	H1, H2

	<p><i>Satisfaction And Its Impact On Employee Performance At Sirclo Group Jakarta</i></p>	<p><i>variable is job satisfaction (Z)</i></p>	<p><i>AMOS version 23</i></p>	<p><i>compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, layoff has a negative and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, layoff has a positive and significant effect</i></p>	
--	---	--	-----------------------------------	--	--

				<p><i>on employee performance through job satisfaction, workload has a negative and significant effect on employee performance through job satisfaction, financial compensation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.</i></p>	
--	--	--	--	---	--

Persamaan Penelitian terdahulu dengan penelitian ini :

1. Persamaan pada penelitian menggunakan metode regresi linear berganda dan jenis penelitian kuantitatif dan variable yang digunakan Beban kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.
2. Persamaan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan Teknik analisis kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner Perbedaan pada penelitian ini salah satu variable bebas menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan pada penelitian ini menggunakan beban kerja sebagai salah satu variable bebas.
3. Persamaan pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda Perbedaan pada penelitian terdahulu menggunakan simple random sampling sedangkan sekarang menggunakan sampling jenuh. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2024.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian ini :

1. Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan tidak menggunakan kompensasi sedangkan penulis menggunakan variable kompensasi
2. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan komunikasi kerja sedangkan penulis tidak.

3. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan 2 variable yaitu beban kerja dan kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan 3 variable yaitu kompensasi, Baban kerja dan kepuasan kerja.
4. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan variable Locus of Control sedangkan penulis tidak menggunakannya
5. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan variable Locus of Control sedangkan penulis tidak menggunakannya
6. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan Loyalitas Karyawan sedangkan penulis tidak menggunakannya
7. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan Work-Life Balance sedangkan penulis tidak menggunakannya
8. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan variable stress kerja dan lingkungan kerja sedangkan penulis menggunakan 3 variable yaitu kompensasi, Baban kerja dan kepuasan kerja.

B. Landasan Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, beban kerja merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. (Paijan dan Anugrah Hutami Putri, 2019) beban kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Permendagri No. 12 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan.

b. Sebab Timbulnya Beban Kerja

Suatu beban kerja dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk mencegah beban kerja, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan beban kerja tersebut.

- Perbedaan pendapat Suatu beban kerja dapat terjadi karena perbedaan pendapat. Di mana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan beban kerja.
- Salah paham Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan beban kerja. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.
- Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan merasa merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan benci.
- Perasaan yang terlalu sensitif mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan. Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan beban kerja.

c. Jenis-jenis Beban Kerja

Ada lima jenis beban kerja dalam kehidupan organisasi Vanchapo (2020:1)

- 1) Beban kerja dalam diri individu Terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
- 2) Beban kerja antar individu dalam organisasi yang sama Hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Beban kerja ini juga berasal dari adanya beban kerja antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
- 3) Beban kerja antar individu dan kelompok Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.
- 4) Beban kerja antar kelompok dalam organisasi yang sama Terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok
- 5) Beban kerja antar organisasi Timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Beban kerja ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien. Henry dan Ongori dalam Saina terdapat dua tipe dasar beban kerja :

- Beban kerja Tugas Perselisihan anggota kelompok tentang substansi diskusi disebut beban kerja tugas (Task Conflict). Beban kerja tugas mungkin menjadi produktif dengan cara meningkatkan kualitas keputusan dan proses berpikir kritis. Area potensial yang lain untuk beban kerja adalah hubungan antar pribadi di dalam organisasi.
- Beban kerja Hubungan (Interpersonal/Relationship Conflict) Istilah beban kerja relationship conflict atau beban kerja hubungan digunakan untuk menunjukkan perselisihan paham bahwa sebagian besar orang mengharapkan satu perselisihan kepribadian. Perselisihan ini dapat berlangsung dalam bentuk pendapat berlawanan yang berhubungan dengan karakteristik personal dari satu anggota kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi apapun untuk menimbulkan rasa tidak suka satu anggota kelompok tertentu.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2017) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan tujuan Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, sering kali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan beban kerja.
4. Interdependensi aktivitas kerja Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Beban kerja akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.
5. Kesalahan dalam afeksi Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Berdasarkan indikator beban kerja di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Menpan (2020) yaitu sebagai berikut:

- a. Kesalahan komunikasi.
- b. Perbedaan tujuan.
- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.

- d. Interdependensi aktivitas kerja.
- e. Kesalahan dalam afeksi

2. Kompensasi Kerja

a. Pengertian Kompensasi

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengkompensasian pasal 1 ayat (1), kompensasi didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kompensasi merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kompensasi yang merupakan pendorong utama. Menurut para ahli kompensasi didefinisikan sebagai berikut:

- a. (Indriyati, 2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).
- b. (Joni & Hikmah, 2022) menyatakan bahwa kompensasi diberikan atas dasar kepuasan harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Kompensasi adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan.

- c. (Hasibuan, 2016) menyatakan, “Kompensasi adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran berupa uang atau lain sebagainya yang diberikan kepada tenaga kerja karena jasa yang diberikan, berdasarkan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

b. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji, imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
- c. Bonus, pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Pengobatan, Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

- e. Asuransi, merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

Sistem kompensasi dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. (Nurhaeni & Winerungan, 2022) menjelaskan ada berbagai faktor yang mempengaruhi rancangan penentuan kompensasi, antara lain:

- 1) Tingkat Kemampuan Perusahaan Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya, sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diharapkan oleh para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan bijaksana harus menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kepuasan perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kepuasan perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.
- 2) Jenis dan Sifat Pekerjaan Jika sifat pekerjaan sulit dan beresiko maka tingkat kompensasi yang diberikan semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya. Namun jenis pekerjaan yang berat dan sulit belum tentu mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dari pada

pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan, namun sebaliknya seorang pesuruh kantor yang cenderung memiliki pekerjaan yang relatif lebih ringan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan golongan pekerja dibawah pimpinannya. Hal ini dapat diselesaikan dilihat dari faktor pemberian kompensasi yang adil.

- 3) Posisi Jabatan Karyawan Karyawan yang menduduki jabatan tertinggi akan mendapatkan kompensasi tinggi sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan paling rendah akan mendapatkan kompensasi rendah. Hal ini karena karyawan dengan jabatan tertinggi mempunyai kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam hal bekerja, serta tanggungjawabnya lebih besar dari karyawan yang jabatannya rendah.
- 4) Keberadaan Serikat Buruh Tingkat kompensasi akan dipengaruhi besar oleh serikat buruh yang kuat, Adanya serikat pekerja yang berarti posisi penawaran pegawai juga kuat akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya. Serikat buruh akan menjembatani kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi beban kerja antara kedua kepentingan maka peranan serikat buruh dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.
- 5) Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku Suatu perusahaan akan selau terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi

yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menurut Putra (2018) penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada pengharkatan karyawan atau kebajikan atau efisiensi. Dari sudut pandang pihak karyawan pengharkatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaan. Kepuasan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suyadi dalam

Sementara menurut Vanchapo, (2020) mengatakan bahwa kepuasan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu. Kepuasan pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Hima, 2016).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standar yang berlaku pada perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

b. Karakteristik Kepuasan Kerja

Karakteristik orang yang mempunyai kepuasan tinggi oleh Mc. Celeland dalam Tarwaka (2021) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi Merupakan kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang tinggi Merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil.
3. Memiliki tujuan yang realistis Tujuan yang realistis adalah tujuan yang tidak buram dan ada kemungkinan bisa dicapai. Selain itu, tujuan yang tidak realistis adalah tujuan yang tidak ditemukan solusi atau langkah-langkah yang tepat untuk merealisasikannya.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. Mempunyai rencana kerja yang disusun oleh karyawan untuk merealisasikan tujuannya guna meningkatkan kinerjanya.

5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. Melihat peluang untuk memperbarui kepuasan yang jelek dari seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Melihat kesempatan demi merealisasikan rencana yang telah disusun dari kegiatan-kegiatan semua kerja perusahaan maupun kepuasan kerja karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Suma'mur (2018) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan sebagai berikut:

1. Kemampuan Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.
2. Motivasi Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.
3. Dukungan yang diterima Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan .
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan

kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kepuasan kerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yusuf (2018) indikator yang mempengaruhi kepuasan diantaranya:

1. Kuantitas dari hasil Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehadiran Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.
4. Kemampuan bekerja sama Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

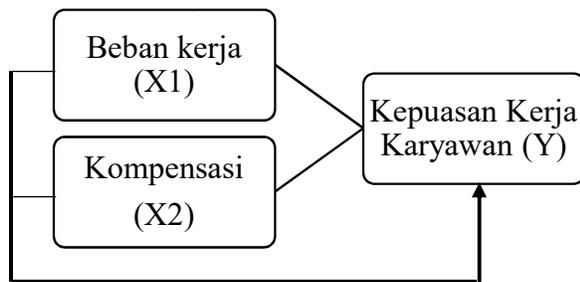
Berdasarkan indikator kepuasan di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Yusuf (2018) antara lain:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerjasama

C. Kerangka Pikir

Gambar 1. 1

Kerangka Pikir



Keterangan :

Parsial : _____

Simultan: _____→

D. Hipotesis

H1: Diduga Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

H2: Diduga Beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

H3: Diduga Kompensasi (X2) berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

