

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting bagi karyawan dan juga perusahaan, tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berpengaruh pada kondisi psikologi kerjanya atau produktivitas kerja, hingga pada akhirnya dapat merugikan pihak perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, hal ini mencerminkan bagaimana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Menurut Priansa (2014:291) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Handoko dalam Sutrisno (2016: 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau

tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dalam hal ini semakin positif pandangan karyawan akan pekerjaannya, semakin baik pula timbal balik karyawan tersebut terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika pandangan negatif karyawan pada perusahaan timbal balik yang diberikan pun menjadi kurang baik.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015:170). Menurut Samsudin (2015:32) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Selanjutnya menurut Hamali (2016:202) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut

Afandi (2018:73) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tersebut, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikologi karyawan yang muncul karena kondisi pekerjaan yang dihadapinya, serta berpengaruh pada tindakan seseorang dalam bekerja dan hasil pada pekerjaannya. Seorang karyawan yang menyukai pekerjaannya akan memberikan hasil yang optimal, sebaliknya jika seorang karyawan tidak menyukai pekerjaannya akan menghasilkan ketidakoptimalan dalam bekerja.

b. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1) Teori Keadilan

Menurut teori ini, karyawan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak, jika perasaan tersebut diperoleh dengan membandingkan dengan orang lain dalam situasi dan tempat yang sama. Elemen-elemen keadilan yaitu:

a) Input

Sebagai suatu yang berharga yang dirasakan pada karyawan sebagai pendukung terhadap pekerjaannya. Contoh: fasilitas, pengalaman, keterampilan peralatan dll.

b) Out Come

Suatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Contoh: Gaji, Bonus, Pengakuan, Promosi, dll.

c) Comparison

Pihak-pihak lain yang dipakai sebagai bahan perbandingan karyawan, yang dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di perusahaan lain. seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

2) Teori Pertentangan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap beberapa aspek dari pekerjaannya dipengaruhi dua nilai yaitu :

1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima individu tersebut.
2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

1. *Satisfies*

Merupakan faktor – faktor yang dibutuhkan sebagai sumber untuk menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan dengan tantangan dan menarik, apresiasi prestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

2. *Dissatisfies*

Adalah faktor-faktor yang menjadi sumber dan dapat menimbulkan ketidakpuasan, yaitu: kondisi kerja, kompensasi, hubungan antar pribadi.

4) Teori Ketidaksesuasian

Teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara suatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Apabila kepuasan melebihi apa yang diharapkan, maka karyawan akan puas sehingga terdapat *disparancy* positif, Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang diharapkan akan didapatkan dengan apa yang diterjadi.

c. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:75) beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu:

1) Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan dan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2) Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil yang didapatkan dan memenuhi harapan. Pemenuhan harapan merupakan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.

3) Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Kepuasan merupakan suatu hal yang dirasakan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dengan baik.

Menurut As'ad dalam Priansa (2014:301) banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hal kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Perasaan akan pekerjaan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun karakteristik dan kompleksitas pekerjaan mempunyai hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

2) Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun dengan atasan.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bonus, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017:210) yaitu:

1) Faktor Karyawan

Faktor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Yaitu bagaimana karyawan merasakan pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai yang diharapkan. pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki elemen yang memuaskan seperti tugas yang menarik, kesempatan belajar, kesempatan untuk maju, dll.

2) Kepuasan terhadap upah

Imbalan atau jumlah bayaran atas pekerjaan yang telah diselesaikan yang diterima dari perusahaan apakah sesuai dengan kebutuhan hidup mereka.

3) Kepuasan terhadap promosi

Berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan karyawan untuk memperoleh peningkatan jabatan selama
Berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan karyawan untuk memperoleh peningkatan jabatan selama bekerja.

4) Kepuasan terhadap *supervisor*

Kepuasan terhadap atasan yaitu seseorang yang memberi perintah, memberi arahan dan mengawasi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

5) Kepuasan terhadap rekan kerja

Sesama karyawan yang berinteraksi dan saling mendukung dalam pekerjaannya merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting untuk perusahaan.

Menurut Priansa (2014: 292) ada 9 indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Gaji

Kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji

yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.

2) Promosi

Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan akan dilihat oleh karyawan.

3) Supervisi

Bagaimana atasan memperlakukan bawahannya, karyawan lebih menyukai atasan yang memusatkan perhatian kepada karyawan (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4) Tunjangan Tambahan

Mengukur sejauh mana karyawan merasa puas akan tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan.

5) Penghargaan

Bagaimana perusahaan menghargai hasil kerja yang dilakukan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih puas atas pekerjaannya.

6) Prosedur dan Peraturan Kerja

Hal - hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di perusahaan dan mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung dapat meningkatkan suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

8) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan serta harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

9) Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika komunikasi yang berjalan tidak baik maka akan terdapat kekeliruan yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan *reward* atau *feedback* yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Kompensasi merupakan hak karyawan maka dari itu perusahaan mempunyai kewajiban serta tanggung jawab untuk memenuhi hak tersebut.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja salah satunya melalui kompensasi. Jika kompensasi diberikan dengan tepat kepada karyawan maka akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan (Rivai, 2014:741). Menurut Kasmir (2016:233) memaparkan pengertian kompensasi ialah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Muah & Masram (2017:38) kompensasi adalah segala sesuatu diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka.

Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung,

finansial maupun non-finansial yang layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian perusahaan. Menurut Akbar et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kemudian menurut Sedarmayanti (2018:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan semua imbalan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai tanda balas jasa atas kontribusi kerja yang diberikan pada perusahaan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Elmi (2018:87) bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis kompensasi yakni:

1) Kompensasi Finansial Secara Langsung

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dapat dihitung atau dinilai berdasarkan mata uang. Kompensasi finansial secara langsung yaitu gaji, upah, komisi, bonus, insentif, dll.

2) Kompensasi Finansial Secara Tidak Langsung

Berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi dalam bentuk non-finansial dibagi menjadi dua bagian. Pertama, yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu peluang promosi, penghargaan pada prestasi, kebijakan perusahaan yang menguntungkan karyawan. Kedua, yang berhubungan dengan lingkungan kerja yaitu, hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, kebijakan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dll.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) indikator kompensasi terbagi menjadi empat, antara lain :

1) Gaji

Gaji berkaitan dengan konteks pekerja di suatu perusahaan. Gaji merupakan imbalan yang dibayarkan setelah selesai melaksanakan kewajiban kerja. Biasanya gaji dibayarkan dalam periode bulan. Gaji merupakan

imbalan oleh perusahaan kepada karyawan yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan.

2) Insentif

Bentuk kompensasi tambahan penghasilan di luar gaji atau upah sebagai penghargaan atas hasil yang telah dicapai oleh karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Menurut G. R. Terry dalam Priansa (2014:234) pemberian insentif merupakan suatu dorongan yang dapat mendorong tindakan karyawan dalam bekerja.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji atau upah hal ini diberikan salah satunya untuk mensejahterakan karyawan. Tunjangan dapat didefinisikan sebagai pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Misalnya, asuransi jiwa dan kesehatan, cuti pension, fasilitas pengasuhan anak, dll.

4) Fasilitas

Merupakan sarana dan prasarana penunjang aktifitas karyawan dalam bekerja. Fasilitas merupakan *benefits* yang diberikan kepada karyawan dengan maksud

mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang.

Menurut Badriyah (2015:164) indikator kompensasi terdiri dari:

1) Gaji/Upah

Balas jasa yang dibayarkan perusahaan secara kepada karyawan. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.

2) Insentif

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kinerja yang baik dan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

3) Bonus

Balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas hasil yang dikerjakan yang berhasil melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Bonus akan diberikan dengan selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

4) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan guna memberikan kesejahteraan kepada karyawan.

5) Fasilitas

Sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan guna menunjang kegiatan pekerjaan serta mempermudah karyawan dalam bekerja. Perusahaan memberikan fasilitas yang dapat meningkatkan kepuasan dengan harapan karyawan dapat bertahan lama bekerja di perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

6) Asuransi

Kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan rasa aman untuk karyawan dalam bekerja. Asuransi merupakan pengganti atas kerugian atau potensi kerugian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang. Dalam asuransi tenaga kerja, perusahaan bekerjasama dengan perusahaan penyedia jasa asuransi, yang memiliki kemampuan untuk menanggung kompensasi atas setiap resiko pekerjaan karyawan.

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Umumnya tujuan pemberian kompensasi sama tetapi mungkin ada beberapa perbedaan tiap-tiap perusahaan, hal ini

tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2016:121) antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi salah satunya untuk menjalin kerjasama dengan karyawan secara formal dimana perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kehidupannya karen itu karyawan harus melakukan pekerjaannya, sementara perusahaan membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan karea itu perusahaan wajib membayar balas jasa yaitu kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Kompensasi diberikan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan posisi sosialnya, sehingga karyawan puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, waktu, serta tenaga yang ditunjukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

3) Pengadaan efektif

Jika pengadaan program kompensasi diterapkan cukup baik dan terorganisir pengadaan karyawan yang berkualitas dan berkompetensi untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam bekerja. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan dapat memberikan insentif. Kompensasi yang layak akan memudahkan perusahaan untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5) Stabilitas karyawan

Dengan konsistennya kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena perputaran karyawan yang relatif kecil dikarenakan prinsip tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja.

6) Disiplin

Ketika pemberian kompensasi cukup tinggi akan mendorong tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditunjukan sebagai bentuk rasa terima kasih

karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah diberikan.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh. Apabila serikat buruh mempunyai pengaruh yang besar maka dapat dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan pemberian program kompensasi yang baik dan memadai perusahaan dapat menghindari pengaruh serikat buruh pada karyawan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20) Beban kerja adalah tugas - tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Koesoemowidjojo (2017:21) menyatakan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Tarwaka, 2017:128).

Kemudian Mudayana dalam Hannani et al., (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam 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. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Afandi 2018:183)

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan beban kerja merupakan limpahan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan jangka waktu tertentu.

b. Jenis Beban Kerja

Terdapat beberapa jenis beban kerja menurut para ahli, salah satunya menurut Koesmowidjojo (2017:22) sebagai berikut:

1) Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan. Jam kerja yang cukup tinggi dan tekanan kerja yang cukup besar, dapat menimbulkan kesalahan pekerjaan, hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaan dan *deadline* waktu yang diberikan oleh perusahaan serta besarnya tanggung jawab atas pekerjaannya.

2) Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif berhubungan dengan kemampuan dari karyawan yaitu mampu atau tidaknya karyawan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat didefinisikan bagaimana karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan pekerjaannya. Perusahaan hendaknya dapat memberikan *Standard Operating Procedur* (SOP) kepada karyawan guna untuk memudahkan karyawan dalam

pekerjaannya, membantu karyawan dalam pengambilan keputusan, mengurangi beban kerja, dan meminimalisir kesalahan dan kecelakaan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang diatur dalam panduan kerja dapat mengurangi beban kerja karyawan, namun sampai saat ini banyak perusahaan yang tidak konsisten dengan SOP yang berlaku. penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target Yang Harus Dicapai

Target yang ditetapkan perusahaan dapat secara langsung memengaruhi beban kerja pada karyawan. Semakin singkat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak seimbangnya waktu penyelesaian dan volume pekerjaan yang diberikan, semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Penentuan standar/waktu dasar untuk melakukan sejumlah pekerjaan tertentu di setiap perusahaan penting diberlakukan.

Menurut Tarwaka (2015:20) indikator beban kerja terdiri atas:

1) Beban Fisik

Beban fisik merupakan beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti sistem kesehatan tubuh yaitu; jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

2) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas yang berdampak pada mental/psikis dilingkungan kerjanya. Beban mental merupakan persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan stress merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan adalah sebagai rujukan dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dan sebagai perbandingan serta rujukan yang dapat mendukung kegiatan penelitian dengan topik yang sejenis. Berdasarkan hal tersebut maka penulis menggunakan rujukan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong (2018) Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 6 No. 4 (2018) https://doi.org/ 10.35794/emba.v6i 4.20939	Variabel Bebas : Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Beban Kerja (X3) Variabel Terikat: Kepuasan Keja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sementara Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Wachid Hasyim (2020) EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Volume 01 Issue 02 https://doi.org/10.3 7366/ekomabis.v1i 02.41	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sedangkan, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Hundaru (2018) Jurnal Riset Manajemen <i>Sains</i> Indonesia (JRMSI) Vol 9, No. 1, 2018	Variabel Bebas: Motivasi (X1) Kompensasi (X2)	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi

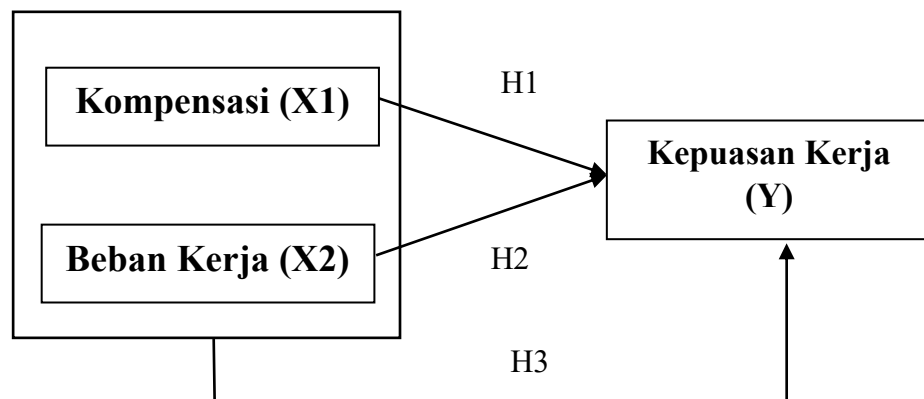
No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09	Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)		terhadap kepuasan kerja.
4	Edi Siregar, Vidya Nourma Linda (Siregar & Linda, 2022) Jurnal Manajemen USNI https://doi.org/10.54964/manajemen/	Variabel Bebas: Kompensasi (X1) Komunikasi (X2) Beban Kerja (X3) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komunikasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Muhammad Areka Taruna, Tengku Lyza Tahura, Hafriz Rifki Hafas (2022) JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital) Volume 1 Nomor 3 https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i3.113	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6	Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni (2022) Jurnal Akmenika Vol 19 No 1	Variabel Bebas: Pengawasan (X1)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif serta

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636	Beban Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)		signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Paijan, Anugrah Hutami Putri (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 03 https://dx.doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)	<i>Partial Least Square</i>	Hasil Penelitian menunjukkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sementara Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Muhammad Fajrio Adha, Youmil Abrian (2021) Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan https://doi.org/10.24036/jkpbbp.v1i3.22872	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
9	Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo (2018) JSMBI (Jurnal <i>Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia</i>) Vol. 8 Halaman 13- 31 https://doi.org/ 10.32528/smbi.v8i 1.1764	Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja(X3) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Indah Fajar Yuliani, Nany Noor Kurniyati (2021) Jurnal Solusi, Volume 16, Nomor https://doi.org/10.5 1277/keb.v16i1.79	Variabel Bebas: Kompensasi (X1) Beban Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil rumusan masalah dan tinjauan pustaka dan untuk menunjukkan arah dalam penyusunan suatu penelitian dengan lebih jelas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan tentang keterkaitan variabel yang diteliti dan merupakan jawaban yang bersifat sementara dan harus diuji kebenarannya secara empiris. Berdasarkan tinjauan pustakan dan kerangka pemikiran serta hubungan antar variabel maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut As'ad dalam Priansa (2014:301) faktor finansial yang termasuk di dalamnya kompensasi merupakan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karena dari kompensasi tersebut para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wachid Hasyim (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Parimita, *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Taruna *et al.* (2022) kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Dalam penelitian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut As'ad dalam Priansa (2014:301) faktor psikologis yang juga termasuk beban kerja merupakan aspek yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yaningsih & Triwahyuni (2022) mendapatkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Paijan & Putri (2019). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Yuliani & Kurniyati (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Iroth, *et al.* (2018) mendapatkan adanya pengaruh negatif tidak signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Dalam hal ini beban kerja berbanding terbalik

artinya semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua dapat dirumuskan:

H2 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bahwa kompensasi dan beban kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan yaitu:

H3 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

