

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan sehingga memerlukan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (Widyani, 2015). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka (Hasibuan, 2015,143). Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2017:195), sehingga perhatian organisasi terhadap SDM akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar memperoleh kinerja yang memuaskan. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawainya. Menurut Mangkunegara (2017 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Notoatmojodjo, (2017:203), kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat

menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (Susanto, 2019). Menurut Robbins dan Judge (2017: 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai contoh jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya dimana ia merasa nyaman, diperlakukan adil, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bisa berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dan selain itu pada dasarnya kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju dan berkembang (Sinambela, 2015: 256).

Penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat, kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya

semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya naik atau turunnya kepuasan kerja tidak akan membuat terjadinya perubahan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja (Astuti dan Lesmana, 2018). Beban kerja adalah sesuatu yang muncu yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas - tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu. (Pujiati, 2018). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang bekerja dengan volume pekerjaan yang banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti pegawai yang bekerja dengan volume pekerjaan yang sedikit. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rolos dkk (2018) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya peningkatan beban kerja akan menyebabkan kinerja mengalami penurunan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah dkk (2019) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Artinya perubahan beban kerja tidak akan menyebabkan naik atau turunnya kinerja.

Selain kepuasan kerja dan beban kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh semangat kerja (Nasution, 2019). Semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Semangat kerja pegawai juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2017). Semangat kerja juga diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2018). Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan menunjukkan sikap-sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban.

Penelitian yang dilakukan oleh Kaunang dkk (2018) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya peningkatan semangat kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Werang dkk (2019) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan semangat kerja pegawai. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumantri (2017) yang menyatakan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya naik turunnya semangat kerja tidak akan berdampak pada kinerja.

Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung yang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bergerak dibidang kesehatan di Kabupaten Klungkung. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah terkait kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung yaitu realisasi program kegiatan yang belum tercapai sepenuhnya. Berikut disajikan data realisasi kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung selama tahun 2020.

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung
Tahun 2020

No.	Bulan	Target	Pencapaian	Pencapaian (%)
1	Januari	14	12	85,71
2	Februari	13	11	84,62
3	Maret	16	13	81,25
4	April	13	12	92,31
5	Mei	15	15	100,00
6	Juni	16	14	87,50
7	Juli	18	16	88,89
8	Agustus	19	16	84,21
9	September	15	13	86,67
10	Oktober	16	13	81,25
11	November	15	11	73,33
12	Desember	14	12	85,71
Jumlah		184	158	85,87

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui masih terjadi fluktuasi realisasi target kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai yang belum konsisten. Realisasi target hanya tercapai pada bulan mei dimana dari 15 kegiatan dapat direalisasikan sebanyak 15 kegiatan. Realisasi terendah terjadi pada bulan november sebesar 73,33% dimana dari 15 target kegiatan hanya mampu terealisasi sebanyak 11 kegiatan.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung, kinerja pegawai kurang maksimal karena adanya masalah kepuasan kerja dimana pegawai kurang puas dengan hubungan kerja antar pegawai. Tidak terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Beberapa pegawai juga kurang puas dengan dengan fasilitas dan kelengkapan kerja.

Dari segi beban kerja, beban kerja tidak seimbang dan terjadi kelebihan beban kerja yang dirasakan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung. Pembagian tugas diantara pegawai tidak sama dimana ada pegawai yang mendapat tugas yang sedikit dan ada sampai kelebihan tugas. Dari hasil pengamatan selama menjadi pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung menunjukkan banyak pegawai yang menyatakan kurang bersemangat dalam bekerja dimana pegawai bekerja dengan kurang berkonsentrasi dan merasa tidak menyukai pekerjaan yang diberikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi :

1. Mahasiswa

hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk lebih memperdalam pengetahuan mengenai kepuasan kerja, beban kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja.

2. Dinas Kesehatan

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen Dinas Kesehatan dalam mengambil kebijakan terkait kepuasan kerja, beban kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai.

3. Lembaga (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar)

hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan di kampus dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Theory Setting*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Menurut Terry (2016;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian,

penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

Menurut Griffin (2017;16) manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa “Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.”

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siswanto, (2013 : 11-12) menyebutkan pengertian tentang sumber daya manusia yang diambil dari pengertian beberapa penulis sebagai berikut : Flippo, merumuskan manajemen tenaga kerja sebagai berikut : *personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procuremennt, development, compensation, integration and maintenance of people for the purpuce of contributing to organization, individual, and societal goals.*

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk tujuan membantu atau menunjang tujuan organisasi, individu dan sosial.

Manullang (2012:26) mengemukakan bahwa personel manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja.

Berdasarkan batasan yang telah dikemukakan di atas dan terlepas dari sudut para ahli memberikan batasan, maka sumber daya manusia mengkhususkan diri tentang hal ihwal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya dalam suatu usaha perorangan, badan usaha, perusahaan lembaga maupun instansi, sehingga sumber daya manusia tersebut berdaya guna dan hasil guna sebesar - besarnya sesuai dengan salah satu yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan istilah yang identik dengan personalia, didalamnya (Manullang, 2012:57) meliputi :

a. Buruh

Buruh, yaitu mereka yang bekerja pada perusahaan atau usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun potongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tulisan, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

b. Pegawai

Pegawai, yaitu mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau dinas, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan

peraturan perundang - undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan.

2.1.4 Fungsi dan Peranan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia yang baik haruslah mencakup semua fungsi manajemen dan juga fungsi operasional menurut Handoko (2011:4) yaitu :

1. Fungsi Manajerial yang mencakup :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses memperkirakan / mengestimasi kemungkinan yang akan datang. Menilai kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai/ mewujudkan estimasi yang sudah diperkirakan. Oleh karena itu dalam menjalankan proses penentuan sasaran dibutuhkan sikap partisipasi aktif dan penuh kesadaran dari manajer personalia dengan keahlian dalam bidang sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam member perintah/ mengarahkan kepada orang - orang dalam organisasi agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh manajer dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara efektif, tingkat kesulitan dalam mengarahkan bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan yang manajer harapkan berbeda - beda tergantung dari sikap yang dimiliki oleh bawahan tersebut.

c. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan fungsi manajerial yang berhubungan dengan aturan - aturan yang dibuat oleh organisasi yang harus dipatuhi oleh semua

bagian dari organisasi tersebut agar semua kegiatan organisasi tersebut sesuai dengan apa yang direncanakan dan dapat terlaksana secara efektif.

2. Fungsi - fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Suatu kegiatan mengkondisikan pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal - hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perekrutannya, seleksi dan penempatan.

b. Pengembangan (*development*)

Kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pembekalan jabatan berupa berbagai pengetahuan dan aspek - aspek manajerial yang mendukung untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi. Ini merupakan suatu kegiatan penting dan terus tumbuh karena adanya perubahan - perubahan teknologi, reorganisasi, pekerjaan dan tugas manajemen.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada pegawai atas jasa mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi harus logis, rasional dan memiliki ketahanan karena kompensasi sangat rentan hubungannya dengan prestasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

d. Integrasi (*integration*)

Pengintegrasian adalah untuk memanfaatkan pegawai agar mereka bersedia bekerja dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya

tujuan organisasi, serta terpenuhinya kebutuhan - kebutuhan pegawai, yang menjadi prinsip integrasi adalah mengkondisikan kerja sama yang baik dan saling menguntungkan, agar terbina suatu kecocokan yang layak atas kepentingan - kepentingan individu, masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan merupakan usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap pegawai agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif agar dapat menunjang tujuan perusahaan, untuk itu maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari manajer.

f. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dengan sebuah organisasi/perusahaan dimana pegawai tersebut merupakan bagian dari organisasi tersebut. Dengan pemberhentian ini maka berarti berakhirnya hubungan kerja sama pekerjaan antara pegawai dengan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:14) menyatakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah - masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang - undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan yang sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dna penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi klaryawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2011:15) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia menjadi 4 tujuan. Keempat tujuan manajemen yang akan dikemukakan merupakan refrensi yang digunakan secara umum dalam pencarian akan tujuan manajemen sumber daya dalam organisasi. Adapun 4 tujuan tersebut adalah :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah langkah untuk menunjukkan keberadaan sari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber data manusia secara keseluruhan. Tujuan organisasional dalam tujuan

itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individu

Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para pegawai untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

2.1.6 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah puas; merasa senang; perih (hal yang bersifat puas, kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Menurut Kotler (2018) kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau pelayanan yang diberikan. Apabila penampilan kurang dari harapan, maka pelanggan tidak dipuaskan, namun apabila penampilan sebanding dengan harapan, pelanggan puas, dan apabila penampilan melebihi harapan pelanggan akan sangat puas atau senang.

Menurut Hasibuan (2012) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

2) Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi, kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow (2013), maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. Sedangkan menurut pendapat As'ad (2014 : 114) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja pegawai selama bekerja.
3. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Pegawai, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator - indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181-182) adalah

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi - studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat - alat yang memadai.

3. Gaji dan upah yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk

pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu - individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang - orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

2.1.7 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Nurdin, 2011). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, menurut Menpan (Dhania, 2011:16). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan

merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas - tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2) Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2011:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor - faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
2. Tuntutan tugas Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :
 - a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Munandar 2011:387). Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi”.

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas (*Task*), meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja bioligis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor piksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

4) Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Muskamal (2011) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek - aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu

tempo kerja tertentu (Whitmore, 2011). Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon - respon tubuh lainnya.

5) Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah (2012) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

12. Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

6) Indikator Beban Kerja

Penelitian indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2013:22) yang meliputi antara lain :

- a. Target yang harus dicapai adalah pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya target pencapaian dana atau kredit perbulannya.
- b. Kemampuan Penyelesaian adalah kemampuan pegawai yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya.
- c. Standar Kesulitan adalah hambatan - hambatan yang ditemukan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana dalam hambatan ini sering terjadi karena adanya pihak terkait yang tidak mau bekerjasama dalam melengkapi data tertentu untuk kelancaran pekerjaan pegawai.
- d. Resiko Pekerjaan adalah bahaya atau akibat yang terjadi dalam aktivitas kerja pegawai yang berkaitan dengan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, hukum, kehilangan pekerjaan dan juga reputasi dari pegawai itu sendiri.
- e. Waktu Penyelesaian adalah waktu yang harus ditempuh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai harus tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk bisa mempertahankan pekerjaannya dan juga untuk peningkatan karirnya kedepan.

2.1.8 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2013: 83) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang - orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2011: 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Halsay (2013: 305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja pegawai maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2) Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri pegawai. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi - indikasi menurunnya semangat kerja selalu

ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Wagner & Gregory (2015:201) indikator semangat kerja yakni terdiri dari :

1. Keterlibatan Kerja yaitu individu percaya bahwa mereka memberikan kontribusi kepada orang lain dan pekerjaan tersebut dapat bermakna.
2. Rasa Kebersamaan yaitu bagaimana pegawai mempercayai rekan kerjanya dan juga merasa terhubung dengan mereka.
3. Hubungan Spiritual yaitu dimana individu berkontribusi pada sesuatu yang melebihi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.
4. Pengalaman mistis yaitu kondisi dimana ada pengalaman yang terdahulu yang menciptakan energy yang positif dan vitalitas dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Namawi (2013: 98) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja pegawai di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja pegawai agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan – perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya baik secara rohani maupun jasmani.

2.1.9 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Menurut (Guritno dan Waridin, 2015) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Hakim, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2014). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2) Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2012) tujuan kinerja pegawai antara lain:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru di peruntukan untuk memperbaiki hasil kinerja dan kegiatan pegawai tersebut
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat suatu keputusan pada tugas
3. Perbaikan pada sikap kinerja
4. Perbaikan dalam kualitas atau produksi
5. Perbaikan dalam efisien waktu

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2012). Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, atau hal - hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut (Dessler, 2012) ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu

5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut (Handoko, 2012) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai di waktu yang lalu atau untuk memprediksikan prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. (Handoko, 2011) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target - target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian - penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

4) Indikator Kinerja

Menurut Abdullah (2014:151) terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing - masing organisasi dapat saja mengembangkan sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam indikator tersebut antara lain :

1. Efektif yaitu mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
2. Efisien yaitu mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas yaitu mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas yaitu mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai ditinjau dari aspek kesehatan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitiannya Devi (2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap sikap manajemen terhadap strategi perusahaan yang tercermin melalui kinerja pegawai. Menurut Sumilah Andari Hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat hasil pencapaian kinerja masing – masing individu atau pegawai.

Menurut Martoyo (2013:132), kepuasan kerja tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif

pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditugaskan kepada pegawai itu sendiri, dalam hal ini kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai semakin tinggi diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai.

2.2.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitiannya Nurhaeni (2012) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja bertujuan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Sedangkan Hasil penelitian Putra, dkk (2013) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja merupakan hal yang penting dalam perhitungan formasi pegawai dan dapat dipakai untuk menghitung jumlah pegawai yang efisien.

Setyawan dan Kuswati (2016:109) menyatakan bahwa apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika pegawai diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun dalam hal ini pengaruhnya bisa negatif dan bisa positif tergantung bagaimana dari pegawai itu sendiri menyikapi dari beban kerja yang mereka alami.

2.2.3 Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Nurhendar menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan pegawai dapat diperkecil.

Sedangkan Hasil penelitian Tobing menunjukkan bahwa menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen Kontinuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima . Hal ini berarti bahwa pegawai memutuskan menetapkan pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan.

Untuk peningkatan kinerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi/positif merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai (Nawawi,2014:155). Menurut Nitisemito (2015: 200) menyatakan bahwa semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi semangat kerja pegawai maka kinerjanya juga akan meningkat.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Terkait dengan penelitian yang dilakukan penelitian - penelitian terdahulu telah mengkaji masalah kepuasan kerja, beban kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dan beberapa penelitian lainnya yang masih memiliki

hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang bersangkutan antara lain :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production (*Changgriawan, 2017*). Hipotesis dari penelitiannya adalah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil dari penelitiannya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian berikutnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera (*Fadhil dan Mayowan, 2018*). Hipotesis dari penelitian ini adalah a) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka (*Susanto, 2019*). Hipotesis dari penelitian ini adalah a) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, c) Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja. Adapun hasil penelitiannya adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh (Gani, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis dari penelitian ini adalah a) Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Semangat Kerja Berpengaruh Positif Kepuasan Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil penelitiannya adalah Hasil pengujian regresi diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Paramitadewi, 2017). Hipotesis dari penelitian ini adalah a) Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Dan hasil dari penelitiannya adalah Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja.

Penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Rolosdkk (2018). Hipotesis dari penelitian ini adalah Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil penelitiannya adalah Hasil penelitian menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan (Astutidkk, 2018). Hipotesis dari penelitian ini adalah a) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

Hasil yang berbeda yang dilakukan oleh (Qoyyimahdkk, 2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Hipotesis penelitian ini adalah a) Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja, c) Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini adalah Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggang (Sumantri, 2017). Hipotesis penelitian ini adalah a) Kemampuan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, c) Semangat Kerja Berpengaruh Positif dan

Signifikan Terhadap Kinerja. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Secara parsial kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggang.

Penelitian berikutnya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo (Kaunang, dkk, 2018). Hipotesis dalam penelitian ini adalah a) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Semangat Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Hasil yang berbeda yang dilakukan oleh (Nasution, 2019) Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah a) Remunerasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Semangat Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Hasil penelitian menyatakan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua (Werangdkk, 2019). Hipotesis dalam penelitian ini adalah a) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, b) Semangat Kerja Berpengaruh Positif dan

Signifikan terhadap Kinerja. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua.

