

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1.Landasan Teori**

##### **2.1.1.Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1.Pengertian Sumber Daya Manusia**

(Sinambela, 2016:65) menyatakan bahwa Sumber daya manusia atau dalam pengertian lain sering dinamakan tenaga kerja atau pekerja. Pekerja melakukan suatu pekerjaan secara sadar dengan tujuan tertentu. Kata ‘pekerjaan’ mempunyai berbagai kondisi yang untuk kejelasan dan ketepatan memerlukan definisi yang teliti. Akan tetapi, untuk mendapatkan definisi yang tepat, ada istilah-istilah tambahan tertentu harus ditegaskan secara formal.

###### **2.1.1.2.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sinambela, 2016:68) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi Manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Paramansyah & Husna (2021:24) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan manusia dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Afandi (2018:3) berpendapat Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan

efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Dessler menjelaskan bahwa MSDM adalah proses memperoleh melati, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan perhatian akan keadilan (Sinambela, 2016:67)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. Dan peranan seseorang individu atau karyawan melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **2.1.1.3.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Afandi, 2018:2) Berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Planning* (Perencanaan)

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading* (Terkemuka)

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* (Mengendalikan)

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2.1.2. Beban kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara

langsung maupun tidak langsung. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21).

Menurut Yuniarsi dan Suwatno (dikutip oleh Budiasa, 2021:30) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Sedangkan (kasmir, 2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan penyelesaian tugas.

#### **2.1.2.2.Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Harini et menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut (Budiasa, 2021:32)

##### **1. Faktor Eksternal**

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti situasi kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat

mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor Internal

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

### 2.1.2.3. Indikator Beban kerja

Adapun indikator beban kerja menurut (Budiasa, 2021:34)

#### 1. Target yang harus dicapai

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

#### 2. Kondisi pekerjaan

Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat

pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

### 3. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

### 4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaan, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2.1.3. Kerjasama Tim**

### **2.1.3.1. Pengertian Kerjasama Tim**

West mengatakan bahwa telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorang. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama (Paramansyah & Husna, 2021:142).

Dalam kerjasama tim akan muncul berbagai penyelesaian secara individu tidak terselesaikan keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu

yang tergabung dalam kerja tim. Dalam mencapai tujuan bersama, kerjasama memberikan manfaat yang besar bagi kerja tim. Biasanya organisasi berbasis kerja tim memiliki struktur ramping. Oleh sebab itu, organisasi akan bisa merespon dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah (West dalam buku Paramansyah & Husna, 2021:144)

Tracy (dikutip oleh (Paramansyah & Husna, 2021:143) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan kelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan di bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.3.2.Indikator Kerjasama Tim**

West menetapkan indikator-indikator kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut (Paramansyah & Husna, 2021:155):

1. Tanggung jawab secara bersama-sama

Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

2. Saling berkontribusi

Yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

### 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

#### **2.1.3.3. Tahapan Kerjasama Tim**

Pentingnya perencanaan tim yang baik akan diuraikan Griffin (dikutip oleh (Paramansyah & Husna, 2021:165) dengan membagi 4 (empat) tahap perkembangan, yaitu:

##### 1. *Forming* (pembentukan)

*Forming* adalah tahapan dimana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu bahkan sering kali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).

##### 2. *Storming* (merebut hati)

*Storming* adalah tahapan dimana kekacauan mulai timbul didalam tim. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan kerana masalah-masalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing-masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar.



### 3. *Norming* (pengaturan norma)

*Norming* adalah tahapan dimana individu-individu dan subgroup yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerjasama dan berjuang untuk menghindari tim dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota tim.

### 4. *Performing* (melaksanakan)

*Performing* adalah tahapan yang merupakan titik kulminasi dimana tim sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisiensi. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

## **2.1.4. Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Afandi (2018:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah.

Menurut (Sinambela, 2016:301) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2015:46) kepuasan kerja adalah saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan bagaimana respon karyawan terhadap apa yang karyawan terima dari perusahaan, disebabkan karyawan telah melakukan pekerjaan. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya

#### **2.1.4.2. Teori kepuasan kerja**

Menurut (Sinambela, 2016:304) terdapat beberapa teori kepuasan kerja sebagai berikut:

##### **a. Teori Nilai (*value theory*)**

Teori ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka, teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individual differences, selain itu tidak linearnya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah, *input, outcome, comparison person, equity in equity*.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

d. Teori Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, dan pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan.

f. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg.

### 2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Gilmer dalam as'ad dikutip oleh (Sinambela, 2016:308) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (Supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat terhadap absensi dan *turnover*.

f. Faktor intrinsik

Dari pekerjaan atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial

Dalam pekerjaan merupakan salah satu-sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kepuasan kerja.

j. Fasilitas

Rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **2.1.4.4.Indikator Kepuasan kerja**

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018:82)

meliputi antara lain :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan Kerja

Teman-teman kepada seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga keefektivitasan kerja akan berhasil dengan baik. Menurut (Sinambela, 2016:589) menyatakan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, semestinya perusahaan dapat menakar beban kerja yang tepat bagi karyawannya. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan pimpinan sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, Jadi Dengan demikian beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Hamid (dalam Yuananda & Indriati, 2022) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian dari Suartana dan Dewi (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari Wahyuni dan Irfani (2019) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Safitri dan Astutik (2019) juga mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang

baik maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

### **2.2.2. Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi. (Paramansyah & Husna, 2021:143) kerjasama tim dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan serta dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Peran human relation dalam aktivitas Manajemen organisasi yaitu untuk menciptakan suatu kerjasama antar karyawan dalam suatu tim kerja, meningkatkan produktifitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kerjasama tim dan kepuasan kerja memiliki hubungan yaitu jika dalam sebuah orgnisasi kerjsama tim terjalin dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja baik sehingga dapat memperoleh tujuan yang diinginkan, sedangkan jika kerjasama tim dalam organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan memberikan dampak negative bagi kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan yang diharapkan tidak berjalan dengan lancar.

(Priansyah, 2017:304) Menyatakan bahwa pada dasarnya kerjasama tim akan berpengaruh pada kepuasan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi semua karyawan. Dalam melakukan kerjasama tim dibutuhkan orang-orang yang dapat diajak untuk bekerja bersama-sama. Kerjasama tim juga akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi apabila melaksanakan kerjasama tim yang baik.



### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Penelitian	Judul penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1.	(Wulandari & Mathori, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian: pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Yogyakarta</li> <li>- Jurnal: Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia</li> <li>- Volume : 3</li> <li>- Nomor : 1</li> <li>- Tahun : 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti : Beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (y)</li> <li>- Alat Analisis: Metode Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>- Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel: Beban kerja (X1)</li> <li>- Variabel: kepuasan kerja (y)</li> <li>- Alat Analisis Regresi Linear Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : Motivasi kerja (X2)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Jumlah responden</li> </ul>
2	(Pratama et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian : Pengaruh beban kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina Hulu Rokan Zona XXX</li> <li>- Jurnal : Ekonomi Dan Bisnis</li> <li>- Volume : 11</li> <li>- Nomor : 4</li> <li>- Tahun : 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti : Beban kerja (X1), Kerjasama tim (X2), Kepuasan kerja (Y1), produktivitas kerja (Y2)</li> <li>- Alat analisis : Metode Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>- Hasil penelitian : 1. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel: beban kerja(X1), Kerjasama tim (X2)</li> <li>- Variabel: kepuasan kerja (Y1)</li> <li>- Alat Analisis Regresi Linear Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : Produktivitas kerja (Y2)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> </ul>

			<p>terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p> <p>4. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>		
3	(Sari et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian: Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuk Linggau</li> <li>- Jurnal : IKRAITH-Ekonomika</li> <li>- Volume : 5</li> <li>- Nomor : 2</li> <li>- Tahun : 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti : Beban kerja (X), Kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat analisis : Analisis Regresi Linear Sederhana</li> <li>- Hasil penelitian : Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel: beban kerja (X)</li> <li>- Variabel: kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tahun penelitian</li> <li>- Alat Analisis Regresi Linear Sederhana</li> <li>- Objek Penelitian</li> </ul>
4	(Yuananda & Indriati, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta</li> <li>- Jurnal :Ekonomi Dan Manajemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti : Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat Analisis: Metode Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>- Hasil Penelitian: Menunjukkan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : Beban Kerja (X1)</li> <li>- Variabel : kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X3)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> </ul>

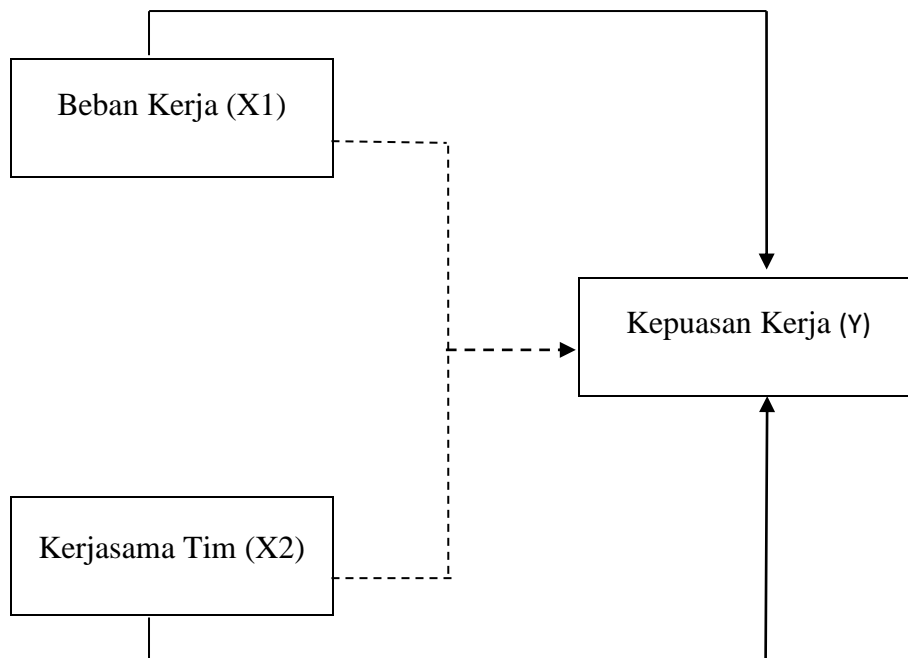
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volume :19</li> <li>- Nomor : 2</li> <li>- Tahun :2022</li> </ul>	<p>Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>		
<b>5</b>	(Christianto & Henky, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul penelitian : Analisis kerjasama tim dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa</li> <li>- Jurnal : Manajemen Dan Start-Up Bisnis</li> <li>- Volume : 4</li> <li>- Nomor : 4</li> <li>- Tahun : 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti : kerjasama tim (X1), Motivasi (X2), Kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat analisis : Metode Analisa Linear Berganda</li> <li>- Hasil penelitian : Menunjukkan kerjasama tim , motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel: Kerjasama tim (X1)</li> <li>- Variabel Kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat Analisa Regresi Linear Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : Motivasi (X2)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> </ul>
<b>6</b>	(Hatta et al., 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul Penelitian : Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh</li> <li>- Jurnal: Magister Manajemen</li> <li>- Volume:1</li> <li>- Nomor:1</li> <li>- Tahun:2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti; gaya kepemimpinan (X1), kerjasama tim (X2), kompensasi (X3) kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat Analisis: Metode Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>- hasil Penelitian: menunjukkan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : kerjasama tim (X2)</li> <li>- Variabel : kepuasan kerja (y)</li> <li>- Alat Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X3)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Tahun pe</li> </ul>

7	(Harmen et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul penelitian : Beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan</li> <li>- Jurnal : Internasional</li> <li>- Volume:8</li> <li>- Nomor:1024940</li> <li>- Tahun:2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti :Beban kerja (X1), komitmen (X2) dan kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat Analisis : Metode Regresi Linear Berganda</li> <li>- Hasil Penelitian : secara simultan beban kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel: beban kerja (X1)</li> <li>- Variabel kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : komitmen organisasi</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> </ul>
8	(Bela Saputri., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judu penelitian : Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) rayon muara dua</li> <li>- Skripsi Universitas Baturaja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis</li> <li>- Tahun 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti : Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), kepuasan kerja (Y)</li> <li>- Alat Analisis :Regresi Linear Berganda</li> <li>- Hasil Penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>1)Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)</li> <li>2)Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama tim (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)</li> <li>3)Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel: Kerjasama Tim (X2)</li> <li>- Variabel Kepuasan Kerja (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel : Komunikasi (X1)</li> <li>- Objek Penelitian</li> </ul>



#### 2.4. Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Hardani, et al., 2020:321). Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah beban kerja dan kerjasama tim dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**

Keterangan :

Parsial = —————

Simultan = - - - - -

## 2.5. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) Dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) Terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.



