

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Follett (Rezeki, et al., 2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Fisher (dikutip di Rezeki et al., 2021), *Human Resources Management (HRM) involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people, or human resources who work for the organization.* Dari penjelasan tersebut, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rezeki, et al., 2021), fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Mengatur keanggotaan, ini berkaitan dengan membentuk perencanaan mengenai seleksi tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan.

2. Evaluasi performa, manajemen SDM memiliki tugas untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan memastikan telah melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.

3. Kompensasi, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab memberikan kompensasi terkait kinerja pegawai. Kompensasi yang dimaksud adalah gaji beserta komponen lain, seperti insentif dan bonus.

4. Pelatihan dan pengembangan manajemen SDM, yaitu memiliki tugas untuk merencanakan serta membuat program baru untuk calon karyawan maupun tenaga kerja yang lama.

5. Relasi, manajemen sumber daya manusia dan tenaga kerja juga merupakan makhluk sosial, sehingga harus membangun relasi yang baik agar tidak menimbulkan permasalahan dalam pekerjaan.

2.1.1.3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut (Rezeki, et al., 2021), komponen-komponen manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi tiga yaitu :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

5.1.1.4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Rezeki, et al., 2021), ruang lingkup manajemen sumber daya manusia adalah proses yang secara bertahap dilakukan dalam upaya mencapai perubahan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup MSDM meliputi:

1. *Human Resources Planning*, Berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Biasanya perusahaan mengidentifikasi posisi yang kosong dalam suatu pekerjaan, serta melihat apakah ada kelebihan staf atau justru kekurangan tenaga kerja di beberapa jabatan.
2. *Job Analysis*, Suatu cara untuk menganalisis dan menjelaskan secara rinci mengenai beban kerja atau *job description* dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

3. *Recruitment and Selection*, Setelah berhasil melakukan job analysis, kemudian perusahaan membuka lowongan kerja untuk melakukan proses rekrutmen karyawan baru. Setelah banyak menerima lamaran kerja, maka akan dilakukan proses seleksi. Tentunya karyawan yang akan diterima merupakan karyawan yang berhasil lolos di berbagai tahap seleksi.

4. *Orientation and Induction*, Setelah calon karyawan terpilih melalui proses seleksi, maka akan dilakukan program induksi dan orientasi. Karyawan akan diberikan informasi mengenai latar belakang perusahaan. Lalu dijelaskan tentang bagaimana etika kerja, dan pengenalan dengan karyawan lainnya.

5. *Training and Development*, Setiap karyawan akan menjalani program pelatihan sebagai arahan agar dapat bekerja maksimal nantinya. Program ini juga dilakukan oleh beberapa staff yang sudah berpengalaman. Karena bagi karyawan lama pun perlu untuk mengingat kembali materi pelatihan MSDM yang sudah pernah diberikan sebelumnya, serta bisa menyesuaikan dengan keterampilan sukses milenial, juga keterampilan digital milenial terkini.

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. Menurut (I KOMANG BUDIASA, 2021). 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 dalam (I KOMANG BUDIASA, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas 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 adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Sementara Lestari dan Ratnasari (2018) dalam penelitiannya membedakan beban kerja menjadi kuantitatif mengacu pada terlalu banyak yang harus dilakukan dan kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit dilakukan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (I KOMANG BUDIASA, 2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti :
 - a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.
2. Faktor Internal.

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

Sedangkan Gibson dalam (I KOMANG BUDIASA, 2021) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity dan role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan *performance*.

Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. *Information overload,*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. *Temperature extremes atau heat overload.*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

7. *Repetitive action.*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan

2.1.2.3 Indikator beban kerja

Menurut(I KOMANG BUDIASA, 2021) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Jam kerja efektif

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

2. Latar belakang pendidikan

Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan Yusuf dalam(Wiliandari, 2019). Sedangkan menurut Hasibuandalam (Wiliandari, 2019), pengembangan karir adalah perpindahan yangmemperbesar

tanggungjawab karyawan kejabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (Wiliandari, 2019), Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial.

2.1.3.3 Faktor – faktor Pengembangan Karir

Menurut (Wiliandari, 2019) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal
4. Politicking dalam organisasi
5. Sistem penghargaan

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut(Wiliandari, 2019), menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan karir dipengaruhi oleh :

1. Kinerja
2. Motivasi Kerja
3. Komitmen

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. 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 menurut (Indrasari, 2017).

Greenberg dan Barondalam (Indrasari, 2017), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson dalam (Indrasari, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja

merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni *faktor menially challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *faktor supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.
- b. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayarandan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta

sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

c. *Supportive Working Conditions*. Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada di rumah.

d. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk menunjang analisis dan landasan teori yang ada, maka diperlukan penelitian terdahulu sebagai pendukung bagi penelitian ini, yang berkaitan dengan beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Tambengi et al., 2016)	-Judul penelitian : Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadapkepuasan kerja karyawan pada pt.telekomunikasi indonesia tbk.witel sulut -Vol : 4 Nomor 4 - Tahun : 4 Desember 2016	- Variabel yang diteliti : kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir serta kepuasan kerja karyawan - Alat analisis : regresi linear berganda - Hasil penelitian :Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap	- Variabel X2 (Beban Kerja) - Variabel X3 (Pengembangan Karir)	1. Alat analisis. 2. Objek penelitian. 3. Waktu penelitian. 4. Jumlah responden.

			Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.		
2	(Balqis & Sugiono, 2020)	-Judul penelitian : pengaruh beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Pt surya progard, jakarta selatan. - Vol : 16 Nomor 1 - Tahun : Januari 2020	- Variabel yang diteliti : beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier serta kinerja karyawan - Alat analisis : regresi linear berganda - Hasil penelitian : 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	-Variabel X1 (Beban Kerja) - Variabel X3 (Pengembangan Karir)	1. Objek penelitian. 2. Waktu penelitian. 3. Jumlah responden.

			<p>kinerja karyawan PT Surya Progard.</p> <p>2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard.</p> <p>3. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard.</p>		
3	(Melati et al., 2015)	<p>- Judul Penelitian : Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.</p> <p>- Vol : 4 Nomor 5</p> <p>- Tahun : 2015</p>	<p>-Variabel yang diteliti : beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja sebagai variabel mediasi.</p> <p>- Alat analisis : regresi sederhana</p> <p>- Hasil penelitian : 1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja</p>	-Variabel X1 (Beban Kerja)	<p>1. Alat analisis.</p> <p>2. Objek penelitian.</p> <p>3. Waktu penelitian.</p> <p>4. Jumlah responden</p> <p>5. Tidak ada variabel mediasi.</p>

			<p>sebagai variabel mediasi.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.</p> <p>4. stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.</p>		
4	(Marpaung & Winarto, 2018)	<p>-Judul penelitian : Pengaruh pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja (studi kasus pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Utara).</p> <p>- Vol : 4 Nomor 1</p>	<p>-Variabel yang diteliti : pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja.</p> <p>- Alat analisis : regresi sederhana</p> <p>- Hasil penelitian :</p>	-Variabel X1 (Pengembangan Karir)	<p>1. Alat analisis.</p> <p>2. Objek penelitian.</p> <p>3. Waktu penelitian.</p> <p>4. Jumlah responden</p>

		- Tahun : 2018	Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila pengembangan karir dapat digunakan dengan tepat maka dapat mempengaruhi dalam penilaian prestasi kerja karyawan.		
5	(Mudayana, 2014)	-Judul penelitian : Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Bantul. - Vol : 4 Nomor 2 - Tahun : 2017	- Variabel yang diteliti : motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan. - Alat analisis : regresi linear berganda - Hasil penelitian : 1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. 2. Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja	-Variabel X2 (Beban Kerja)	1. Objek penelitian. 2. Waktu penelitian. 3. Jumlah responden

			<p>karyawan di RS Nur Hidayah Bantul.</p> <p>3. Ada pengaruh sub variabel motivasi intrinsik(tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul.</p> <p>4. pengembangan karir memiliki pengaruh tertinggi dibandingkan dengan sub variabel motivasi intrinsik lainnya.</p>		
--	--	--	---	--	--

2.3 Hubungan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

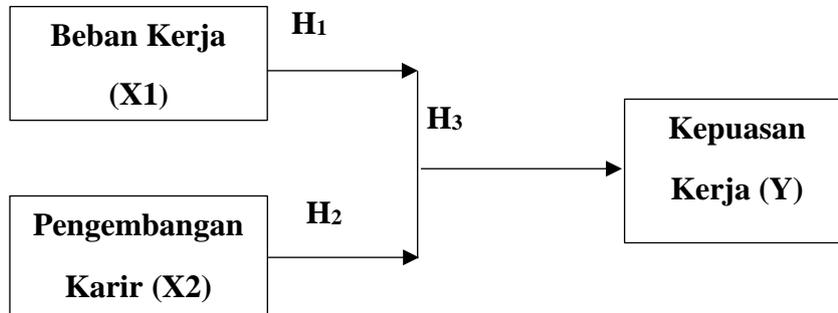
Beban kerja yang terlalu tinggi akan mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Itu juga akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kerja yang optimal dalam suatu perusahaan atau organisasi, dengan kepuasan kerja yang dirasakan, maka seorang karyawan mampu bekerja secara baik.

Jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi daripada kemampuan bekerja, akan memunculkan stres kerja. Disisi lain stres kerja dapat terjadi akibat dampak dari beban kerja yang tinggi, hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja menurun. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan, bila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Dan juga beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

2.4 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Berpikir

Keterangan :

H₁: pengaruh beban kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₂ : pengaruh pengembangan karir secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₃: beban kerja dan pengembangan karir bersifat secara simultan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih dipertimbangkan kebenarannya, maka perlu diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : **“Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.”**