

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Theory

a. Perilaku Organisasi

Manusia yang bekerjasama dalam organisasi memiliki keunikan masing-masing karena mereka datang dengan latar belakang berbeda seperti budaya, pengalaman, pendidikan, motivasi, beban dan yang lain-lainnya. Oleh karena itu para manajer dalam memahami, mengarahkan, mengelola perilaku orang-orang yang ada dalam organisasinya harus secara baik. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku didalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Tewal,dkk 2017).

Teori penerapan tujuan (Ed Locke, 1968) menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Tujuan adalah penentuan perilaku kerja yang paling kuat, tujuan mengarahkan perhatian, mengerahkan usaha, membantu mengerahkan usaha, membantu orang mengembangkan strategi hingga tujuan dapat tercapai.

b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang

terikat dari sebuah organisasi, baik industry maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya akan mempengaruhi output yang bersangkutan. Mengingat peranannya yang penting maka diperlukan pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja terhadap karyawan untuk meningkatkan suatu kinerja (Hilmawan,2019).

Menurut Alfiansyah (2021) sumber daya manusia merupakan salah satu strategi yang dilakukan untuk menerapkan fungsi-fungsi dari manajemn seperti planning, organizing, controlling, leading yang bertujuan untuk peningkatan sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sehingga sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan tugas keadaan dan kondisi karyawan pada sebuah perusahaan.

2. Variabel-Variabel Penelitian

a. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja. Menurut Edison, dkk (2016) kinerja merupakan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dan stabil tentunya sudah melalui tahapan dengan

manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Menurut Qiyah & Siagian (2021) Kinerja adalah suatu hasil yang bisa dijadikan pacuan untuk karyawan yang bekerja sesuai dibidang masing-masing yang berlaku untuk pekerjaannya. Sedangkan menurut Sidik, dkk (2021) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Teori yang mendukung variabel kinerja karyawan adalah teori Wexley & Yuki yang dijelaskan pada Sinambela (2017) yaitu teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat keadilan yang didapat karyawan (Sinambela, 2017).

Menurut Edison, dkk (2016) ada 4 indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

a) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa

yang seharusnya dikerjakan. Atau hasil dari kerja mereka sudah sesuai dengan standar kualitas produk yang sudah ditentukan perusahaan baik atau buruknya hasil tersebutlah yang dapat menentukan kualitas dari seorang karyawan.

b) Target, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Target kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing sehingga biasanya target yang diberikan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Dan biasanya seorang individu dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga waktu yang mereka gunakan sangat diperhatikan untuk hasil kerja mereka.

c) Waktu Penyelesaian, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Atau pekerjaan yang mereka lakukan sudah mengikuti SOP dari perusahaan tempat mereka bekerja sehingga dalam bekerja ada aturan yang harus mereka perhatikan.

d) Taat asas, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan menerima segala resiko yang ada karena tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut Yudha (2018) menyatakan indikator-indikator kinerja pada setiap individu adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan mereka, faktor kemampuan secara psikologis kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan realita. Sehingga

karyawan ditetapkan sesuai dengan keahliannya. Sehingga dalam proses kerja mereka dapat menyelesaikannya.

- b) Motivasi, faktor motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja karena adanya hal yang harus terpenuhi.
- c) Dukungan yang diterima, ada baiknya apabila seseorang pemimpin mampu memberikan dukungan yang maksimal kepada karyawannya agar mereka lebih memacu prestasi kerah yang lebih baik lagi, adanya dukungan yang diterima dapat menimbulkan semangat kerja dalam diri seseorang sehingga bekerja lebih baik lagi.
- d) Hubungan mereka dengan organisasi, adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan sehingga bila terjadi kendala akan lebih mudah diselesaikan. Serta adanya hubungan yang baik antar karyawan sehingga muncul rasa loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

- a) Efektivitas dan efisiensi, yaitu usaha yang dilakukan guna mencapai target dan tujuan dengan jangka waktu yang ditentukan dan melakukan usaha yang minim dengan memperoleh hasil yang

maksimal. Sehingga lebih dapat menghargai waktu serta hasilnya dari kerjanya lebih berkualitas.

- b) Otoritas dan tanggung jawab, yaitu kemampuan seseorang mengontrol tugas dan kewajiban yang dimiliki dan wewenang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Sehingga merasa apabila kewajiban mereka terhadap perusahaan sudah diberikan dengan baik maka hak yang mereka miliki akan dapat terpenuhi.
- c) Disiplin, yaitu kepatuhan karyawan terhadap perintah, peraturan dan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan tempat bekerja. Sehingga lebih memperhatikan lagi peraturan yang berlaku didalam perusahaan atau lebih ter sistem cara bekerja yang dilakukan. Contohnya seperti tidak terlambat dalam bekerja, menyelesaikan tugas tepat waktu atau yang lainnya.
- d) Inisiatif, yaitu ide baru untuk melakukan tindakan yang berbeda tetapi dengan tujuan yang sama dan melakukannya tanpa diperintah terlebih dahulu. Sehingga inisiatif merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang ketika melihat suatu kondisi maka mereka akan lebih terdorong untuk melakukan sesuai dengan pemikiran mereka miliki tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Berikut ini adalah beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Syahputra & Jufrizen (2019) yaitu, sebagai berikut :

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas

jasa, yang akan diterima oleh seorang karyawan atas hasil kinerja yang mereka lakukan sudah mampu sejauh mana.

b) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pengerjaannya. Atau penilaian yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja yang mereka lakukan apakah sudah semaksimal mungkin atau belum. Sehingga perusahaan biasanya akan memberikan penilaian untuk setiap karyawannya berbeda karna hasil kinerja setiap seseorang berbeda.

c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektif atas kegiatan seluruh kegiatan didalam perusahaan. Perusahaan dapat mengetahui apa saja kekurangan dan kelebihan dari semua proses kerja yang ada didalam perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat dijadikan untuk pengambilan keputusan kedepannya atau hal-hal apa saja yang seharusnya dapat dilakukan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat lagi,

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Edison, dkk (2016) adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Menurut Jufnidar & Ma'arif (2018) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki karyawan dimana bagi mereka pekerja

yang dimiliki terasa menyenangkan dan merasa mencintai pekerjaannya saat ini. Menurut Mirza, dkk (2021) kepuasan kerja ialah suatu reaksi yang timbul dari para karyawan berkenaan dengan peran atau kewajiban yang menjadi tugasnya untuk melaksanakan pemenuhan kewajiban kerjanya.

Berdasarkan pengertian penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sifat positif yang disampaikan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

Teori yang mendukung pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori kebutuhan. Teori kebutuhan menurut Maslow (1943) adalah dimana setiap manusia memiliki lima kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori tersebut merupakan salah satu teori yang dipergunakan untuk memotivasi pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Qiyah & Siagian (2021) ada 3 indikator dari kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a) Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan terhadap gaji adalah kepuasan terhadap besar kecilnya upah periodik yang diterima oleh karyawan. Sehingga mereka merasa gaji atau upah yang mereka terima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Dan biasanya ketika hasil upah yang mereka terima sudah sesuai maka seorang karyawan akan lebih meningkatkan dan lebih memaksimalkan lagi kinerja mereka didalam perusahaan.

b) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah kepuasan atas tugas dan tanggung jawab yang dimiliki dan merasa senang saat menjalankannya, ataupun ketika mereka mendapatkan pekerjaan yang dianggap sulitpun oleh orang lain tetapi karena adanya rasa senang atau rasa tanggung jawab yang dimiliki maka ketika dapat menyelesaikan tugas tersebut maka akan ada kepuasan tersendiri didalam hati individu tersebut.

c) Kepuasan kesempatan

Kepuasan kesempatan adalah kepuasan terhadap peluang-peluang yang dimiliki karyawan baik yang menguntungkan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Sehingga dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya mereka lebih memperhatikan lagi pertumbuhan serta kemajuan apa yang mereka akan rasakan tanpa memikirkan hal-hal yang lainnya.

Menurut Yudha (2018) indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

- a) Pekerjaan itu sendiri, suatu pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Senang tidaknya suatu pekerjaan keahlian dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga kemampun seseorang dalam melakukan pekerjaan sangat perlu diperhatikan karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri atau ketika merek mampu menyelesaikan tugas tersebut maka akan ada rasa puas akan hasil tersebut.
- b) Atasan, atasan yang baik adalah atasan mampu menghargai pekerjaan bawahannya yang mau merangkul bawahannya tidak membeda bedakan bawahannya dengan yang lain maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan senang saat berada dilingkungan perusahaan.
- c) Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya sebuah kesempatan untuk memperoleh karier selama bekerja, atau naik tidaknya jabatan seseorang dalam bekerja.

Sehingga ketika naiknya jabatan seorang karyawan maka akan muncul rasa kepuasan tersendiri.

d) Gaji/upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawannya dengan hasil cukup atau tidaknya sebuah kebutuhan hidup. Biasanya ketika gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan effort dan hasil yang mereka berikan maka kepuasan itu akan muncul.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang dijelaskan oleh Istikhomah & Prijati (2021) yaitu faktor karyawan seperti sebagai berikut :

a) Kecerdasan (IQ), adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah. setiap karyawan sendiri memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda sehingga sangat diperlukan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi karena dapat sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kecerdasan tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan lebih memahami tugas yang diberikan sehingga tidak mengalami kesulitan saat mengerjakannya sehingga akan merasa puas dengan hasilnya.

b) Usia dan pengalaman, adalah waktu yang dimiliki karyawan dan kejadian yang dialami karyawan dalam bekerja. karyawan yang berada masa usia produktif akan lebih cepat menyelesaikan tugasnya

serta memiliki semangat yang cukup tinggi, selain itu karyawan yang memiliki banyak pengalaman maka akan lebih siap sehingga akan merasa puas dengan hasilnya.

c) Masa kerja, adalah hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja yang lama mereka berarti merasa suka dengan pekerjaannya. Akan tetapi biasanya masa kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergantung pada kesepakatan awal kerja. Dan apabila masa kerja ingin diperpanjang lagi hal tersebut hanya bisa dilakukan perusahaan sesuai dengan kepuasan perusahaan terhadap hasil kerja yang diterima.

d) Minat, adalah hal yang disukai karyawan, ketika tugas yang dimiliki adalah sebuah hal yang dia sukai maka karyawan akan memiliki rasa kepuasan tersendiri. Adanya minat tersebut maka biasanya karyawan lebih menguasai lagi pekerjaan tersebut dan lebih memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugasnya.

e) Sikap dan ketrampilan, adalah skill yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, biasanya setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda maka ketika orang tersebut dapat menyelesaikan tugasnya maka akan merasa senang berbeda dengan seseorang yang tidak dapat menyelesaikannya tugasnya maka dia akan merasa kecewa.

c. Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017) budaya organisasi adalah suatu perencanaan yang dilakukan oleh para karyawan agar bisa memiliki ciri tersendiri dan memiliki perbedaan dengan suatu organisasi yang lainnya. Sedangkan menurut Sari, dkk (2019) budaya organisasi adalah proses kegiatan manusia yang teratur yang dilakukan secara turun temurun dengan proses pembelajaran untuk mengetahui cara hidup yang paling sesuai dengan lingkungan. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dasar yang dijadikan pedoman dalam bersikap dan berperilaku bagi semua anggota organisasi (Widnyani & Suartina, 2021).

Berdasarkan pengertian penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma-norma yang sudah dianut oleh karyawan-karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Teori yang mendukung Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teori Path-Goal yang dikemukakan oleh Robert J. House (1974) menekankan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan sifat para pengikut serta pengaturan. Dimana persepsi tentang harapan karyawan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh pemimpin, sehingga apa yang dilakukan pemimpin maka karyawan akan mengikuti kebiasa-kebiasannya baik maupun

buruknya, maka akan tercipta budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan yang lain. Sehingga apabila budaya organisasinya baik maka kinerja karyawan juga meningkatkan dengan baik.

Beberapa indikator budaya organisasi menurut Amalia & Siagian (2019) terdiri dari :

- a) Tujuan perusahaan, adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh perusahaan agar memperoleh keuntungan. Atau biasanya tujuan yang dimiliki perusahaan seluruh karyawan harus mengetahui agar terjalin kerja sama antar satu sama lain sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
- b) Keunggulan, adalah suatu hal yang tidak dimiliki oleh karyawan atau perusahaan yang tidak dimiliki oleh yang lain. Atau suatu keunikan yang dijadikan suatu ciri perusahaan agar dapat membedakan dengan perusahaan yang lain.
- c) Kesatuan, adalah gabungan dari beberapa hal yang menjadi satu guna untuk menjadi kesepakatan. Biasanya muncul ide-ide yang dipilih untuk dijalankan bersama sehingga lebih memudahkan dan lebih terencana.
- d) Prestasi, adalah penghargaan yang didapat karyawan oleh atasannya karena kinerja yang baik. Tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan biasanya hanya yang memiliki hasil yang paling baik dan effort yang diberikan sudah maksimal. Hal

tersebut juga memicu agar karyawan yang lain juga lebih meningkatkan lagi dari segala hal.

- e) Keakraban, adalah hubungan kedekatan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Adanya hubungan yang baik antar karyawan maka akan muncul rasa kepercayaan diantara mereka sehingga akan terjadi kerja sama yang baik.

Adapun menurut Edison, dkk (2016) indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut :

- a) Kesadaran diri, anggota dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan diri.
- b) Keagresifan , adanya hal tersebut membuat karyawan menemukan cara dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam perusahaan. Serta menetapkan rencana kerja agar tercapai tujuan dengan antusias.
- c) Kepribadian, hubungan antar karyawan haruslah dilakukan dengan baik agar tercipta sikap yang baik
- d) Performa, segala sesuatu yang dilakukan dengan memperhatikan setiap proses yang dilakukan sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan perusahaan.
- e) Orientasi tim, pekerjaan yang dilakukan sendiri hasilnya tidak akan efektif dan efisien sehingga diperlukan kerja tim agar pekerjaan lebih mudah dan mempercepat waktu karena ketika ada kendala dapat diselesaikan bersama.

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Muis, dkk (2018) sebagai berikut :

- a) Misi, visi, rules, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu dan telah diyakini oleh karyawan. Sehingga menjadikan suatu hal yang harus dilakukan atau diperhatikan oleh seluruh karyawan.
- b) Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin perusahaan. Biasanya nilai-nilai tersebut dilakukan secara turun temurun karena sudah menjadi kebiasaan sejak dahulu yang dilakukan.
- c) Komitmen, moral, etika serta suasana yang terjalin antar kelompok-kelompok kerja. Biasanya hal tersebut bergantung pada hubungan yang terjalin antar karyawan, apabila hubungan tersebut baik maka hal tersebut bersifat membangun akan tetapi sebaliknya ketika hubungan yang terjalin kurang baik maka hal-hal tersebut bersifat menurunkan perusahaan.
- d) Gaya kepemimpinan manajer lini yang dianut, biasanya setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan tersendiri yang menjadi suatu ciri dari seorang manajer dalam menjalankan tugasnya dalam memimpin karyawannya.
- e) Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, sistem penghargaan, sistem komunikasi, kerjasama, serta toleransi,

hal-hal tersebut biasanya akan dijadikan acuan karyawan didalam perusahaanya.

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang mendukung organisasi baik tujuan-tujuannya serta keinginan seseorang untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi (Syardiansah, dkk, 2020). Komitmen organisasional sedangkan menurut Kandouw (2021) komitmen organisasi adalah ukuran atau dimana karyawan merasa percaya dan menerima tujuan, visi dan misi perusahaan dan akan tetap bertahan dan tidak akan meninggalkan perusahaannya. Untuk mencapai tujuan organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi. Menurut Edison, dkk (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan emosional diri dalam arti positif yang dimana karyawan ingin kariernya maju dan berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi serta karyawan merasa penting terhadap organisasi

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sifat individu yang memihak dan cenderung positif terhadap perusahaannya serta mempertahankan diri agar tetap dalam perusahaan tersebut karena merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Teori yang mendukung komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teori keseimbangan yang

dikembangkan oleh Adams (1963) teori keseimbangan berfokus pada rasio input dan output dalam organisasi. Input merupakan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan output segala sesuatu yang karyawan terima dari perusahaan. Sehingga teori keseimbangan dapat membantu perilaku organisasi, dimana karyawan akan merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil sehingga akan menunjukkan kepuasan kerja yang besar dan komitmen terhadap perusahaan.

Beberapa indikator – indicator komitmen organisasi menurut Edison, dkk (2016) sebagai berikut :

- a) Komitmen afektif (*Affective commitment*), merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dengan pertimbangan apabila ia memutuskan untuk keluar maka akan ada resiko yang dihadapi.
- b) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), merupakan komitmen berdasarkan kebutuhan rasional dengan maksud bahwa komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, mempertimbangkan apa yang harus dikorbankan jika ingin menetap pada perusahaan
- c) Komitmen normatif (*Normative commitment*), merupakan komitmen yang didasarkan pada norma-norma yang ada pada diri karyawan, berisi keyakinan karyawan akan kewajibannya terhadap perusahaan karyawan merasa harus bertahan karena adanya loyalitas

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Muis (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Kepercayaan, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Kepercayaan karyawan pada perusahaan menyebabkan antara lain karyawan merasa perusahaan mampu memenuhi kebutuhandan menyediakan sarana yang diperlukan.
- b) Kemauan, kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan perusahaan mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Karena munculnya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sehingga mereka lebih maksimal lagi dalam usahanya.
- c) Kesetiaan, kesetiaan merujuk pada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Kesetiaan yang tinggi dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam menjalankan tugas serta tekad dan kesanggupan karyawan terhadap apa yang telah disepakati. Sehingga muncul rasa loyalitas terhadap perusahaan.

e. Beban Kerja

Menurut Fransiska & Tupti (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut Putri, dkk (2021) beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja

seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan maksud lain yaitu menganalisa beban kerja dengan tujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang akan diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak dan dalam waktu yang singkat sehingga karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya.

Teori workload menurut Heuy dan Wicknes (1993) menyatakan bahwasannya beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada 4 indikator beban kerja menurut Sinaga & Sihombing (2021) adalah sebagai berikut :

- a) Kondisi pekerjaan dimana karyawan memahami tentang pekerjaannya dengan baik

- b) Penggunaan waktu kerja, dimana waktu kerja agar sesuai dengan SOP sehingga mengurangi beban kerja karyawan

- c) Target yang harus dicapai, dimana target kerja yang diberikan oleh perusahaan akan langsung mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan
- d) Lingkungan kerja, dimana sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Indikator-indikator beban kerja menurut Pramudia, dkk (2019) adalah sebagai berikut :

- a) Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai besar kecilnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Biasanya ketika tanggung jawab yang diberikan perusahaan terlalu besar terhadap karyawannya maka biasanya akan muncul ketegangan pada diri karyawan. Sehingga beban kerja yang mereka rasakan terlalu besar namun apabila target yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan mereka jauh akan lebih tenang.

- b) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya. Kondisi pekerjaan itu baik atau tidaknya bergantung pada penilaian yang dilakukan karyawan sehingga biasanya karyawan akan mengambil keputusan

untuk mengambil pekerjaan tersebut atau tidak dengan tujuan untuk meminimalisir resiko yang tidak diinginkan.

c) Standar pekerjaan.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga hal tersebut biasanya sudah ada prosedur didalam perusahaan namun apakah karyawan tersebut mampu atau tidak mampu dalam menyelesaikannya dan merasa terbebani atau tidak.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Istikhomah (2021) yaitu :

- a) Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti: usia, jenis kelamin, motivasi, kepuasan, dan keinginan.
- b) Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar seperti: lingkungan kerja, tugas-tugas fisik yang berhubungan dengan sarana atau bantuan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, organisasi kerja yang berhubungan dengan menentukan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 1 e-ISSN : 2599-3410 p-ISSN : 2614-32	Variabel Bebas X1 : Budaya X2 : Komitmen Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Fransiska dan Tupti (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3, No.2 e-ISSN : 2623-2634 DOI : http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO	Variabel Bebas X1 : Komunikasi X2 : Beban kerja X3 : Motivasi Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai b. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai c. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Nabawi (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No.2 e-ISSN : 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667	Variabel Bebas X1 : Lingkungan X2 : Kepuasan X3 : Beban Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Lingkungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai b. Kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai c. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Yudha (2018) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 2 p-ISSN : 2086-5031	Variabel Bebas X1 : Budaya X2 : Kepuasan Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	e-ISSN : 2615-3300 DOI : https://mail.ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen		
5.	Sidik, Hermawati dan Kurniawan (2021) Jurnal Widya Manajemen Vol.3 ,No.1 e-ISSN :2655-9501 DOI : https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1	Variabel Bebas X1 : Komitmen X2 : Kepuasan X3 : Budaya Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan c. Budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
1.	Latief, Syardiansah dan Safwan (2019) Jurnal Administrasi Publik Vol. 9 No. 1 p-ISSN : 2088-527X e-ISSN : 2548-7787 DOI : https://ojs.uma.ac.id/index.php/jap	Variabel bebas : X1 : Komitmen X2 : Kepuasan Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Tumigolung, Sepang dan Hasan (2019) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7, No. 3 ISSN : 2303-1174 DOI : https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/24950/24655	Variabel Bebas X1 : Budaya organisasi X2 : Komitmen karyawan Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Komitmen kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pratiwi, Askafi dan Baehaki (2020)	Variabel Bebas : X1 : Kepuasan Kerja	a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

	Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 15 No.2 ISSN :1979-0643 DOI : https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1251	X2 : Budaya Organisasi Variabel Terikat : Y : Kinerja	signifikan terhadap kinerja karyawan b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Nurhaida dan Sulastri (2019) Jurnal Menara Ilmu Vol. XIII No., 6 ISSN : 1693-2617 E-ISSN : 2528-7613	Variabel bebas : X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Komitmen Organisasi Variabel Terikat : Y : Kinerja Pegawai	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja c. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
5.	Jufrnidar dan Ma'arif (2018) Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi Vol. 2 No.2 ISSN : 2541-6669	Variabel Bebas : X1 : Budaya Organisasi X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Y : Kinerja	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Meutia dan Husada (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 1 P-ISSN : 2527-7502 E-ISSN : 2581-2165 DOI : http://jrmb.ejournal.feniat.net/index.php/JRMB	Variabel bebas : X1 : Budaya Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Variabel terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Yusuf, Taroreh dan	Variabel bebas :	a. Employee Engagement

	Lumintang (2019) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7 NO. 2 ISSN : 2303-1174	X1 :Employee Engagement X2 : Beban Kerja X3 : Kepuasan Kerja Variabel terikat : Y : Kinerja Karyawan	tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Rindorindo, Murni dan Trang (2019) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7 No. 4	Variabel bebas : X1 : Beban kerja X2 : Stres kerja X3 :Kepuasan kerja Variabel terikat : Y : Kinerja	a. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Ilham, Adolfina dan Dotulong (2021) Jurnal Ekonomi, manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 9 No.1 ISSN : 288-298	Variabel bebas : X1 : Budaya organisasi X2 : Lingkungan kerja X3 : Beban kerja Variabel terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Wahyudi danTupti (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No. 1 ISSN : 2623-2634 DOI : https : //doi.org/10.30596/ maneggio.v2.i1.33 63	Variabel bebas : X1 : Budaya organisasi X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Variabel terikat Y : Kinerja	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan b. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja c. Kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
11.	Neksen,Wadud dan Handayani (2021)	Variabel bebas : X1 : Beban kerja	a. Beban kerja berpengaruh signifikan

	Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM Vol. 2, No. 2 E-ISSN : 2745-7257	X2 : Jam kerja Variabel terikat : Y : Kinerja	positif terhadap kinerja b. Jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
12.	Parashakti, Dhya R dan Putriawati Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (2020) Vol. 1 Issue 3 E-ISSN : 2686-4924 P-ISSN : 2686-5246	Variabel bebas : X1 : K3 X2 : Lingkungan kerja X3 : Beban kerja Variabel terikat Y : Kinerja	a. K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja c. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
13.	Manery, Lengkong dan Saerang (2018) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 6, No.4 ISSN : 2303-1174	Variabel Bebas X1 : Komitmen X2 : Budaya Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai b. Budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	Alfiansyah (2021) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 4 No. 1 E-ISSN : 2623-2634	Variabel bebas : X1 : Kompensasi X2 : Kepuasan kerja Variabel terikat : Y : Kinerja	a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Kepuasan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.
15.	Citrawati, Evi dan Khuzaini (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10 No. 3 E-ISSN : 2461-0593	Variabel bebas : X1 : kepuasan kerja X2 : motivasi X3 : komitmen organisasi Komitmen organisasi Variabel terikat : kinerja	a. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Qiyah dan Siagian (2021) Jurnal Ekonomi	Variabel Bebas X1 : Motivasi X2 : Kepuasan	a. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

	dan Ekonomi Syariah Vol. 4, No. 1 e-ISSN : 2599-3410 p-ISSN : 2614-3259	X3 : Disiplin Variabel Terikat Y : Kinerja	b. Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Rohmatulloh dan Satrio (2017) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 6, No.9 E-ISSN : 2461-0593	Variabel Bebas X1 : Lingkungan kerja X2 : Komunikasi X3 : Beban kerja Variabel Terikat Y : Kinerja	a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan b. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan c. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan
18.	Putri, Mendra dan Verawati (2021) Jurnal Emas Vol. 2, No. 3 E-ISSN : 2774-3020	Variabel bebas X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Kompensasi X3 : Beban kerja Variabel terikat Y : Kinerja	a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan c. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Putra dan Purwaningrat (2021) Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 1, No. 2 E-ISSN : 2774-7085	Variabel bebas X1 : Disiplin kerja X2 : Kompensasi X3 : Beban kerja Variabel terikat Y : Kinerja karyawan	a. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan c. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Musyodik, Hendro & Moelyati (2021) Jurnal Ilmu Sosial,	Variabel bebas X1 : Lingkungan kerja	a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Manajemen, Akuntansi & Bisnis Vol. 2, No. 1 F-ISSN : 2745-7273 DOI :	X2 : Budaya Organisasi X3 : Kepemimpinan Variabel terikst Y : Kinerja	kinerja karyawan b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Sangian, Lengkong & Dotulong (2019) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7, No.1 ISSN : 2303-1174	Variabel bebas X1 : Etos kerja X2 : Budaya organisasi X3 : Komitmen organisasi Variabel terikat Y : Kinerja	a. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan
22.	Rase, Razak & Badaruddin (2021) Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Vol. 1, No.1 G-ISSN : 2776-1738 DOI : http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir	Variabel bebas X1 : Kedisiplinan X2 : Budaya organisasi X3 : Kepuasan kerja Variabel terikat Y : Kinerja	a. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23.	Tampi, Koleangan & Sumarauw (2021) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 9, No.2 ISSN : 2303-1174	Variabel bebas X1 : Budaya organisasi X2 : Gaya kepemimpinan X3 : Kompensasi Variabel terikat Y : Kinerja	a. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan b. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24.	Sari dan Fuadati	Variabel bebas	a. Kepemimpinan

	(2018) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 7, No. 8 E-ISSN : 2461-0593	X1 : Kepemimpinan X2 : Beban kerja X3 : Stres kerja Variabel terikat Y : Kinerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan c. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan
25.	Astuti dan Lesmana (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6, No.2 P-ISSN : 2355-1488 E-ISSN : 2615-2932 http://journals.syntesispublication.org/index.php/ilman	Variabel bebas X1 : Motivasi X2 : Beban Kerja Variabel terikat Y : Kinerja	a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
26.	Akwani dan Suwitho (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10, N0.4	Variabel bebas X1 : Etos kerja X2 : Lingkungan kerja X3 : Komitmen Organisasi Variabel terikat Y : Kinerja	a. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27.	Qorni dan Rizana (2021) Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika Vol. 9, No. 2 P-ISSN : 2338-4697 E-ISSN : 2579-3322	Variabel bebas : X1 : Komitmen organisasi X2 : Kompetensi X3 : Locus of control Variabel terikat Y : kinerja	a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

28.	Tampi, Koleangan & Sumarauw (2021) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 9, No.2 ISSN : 2303-1174	Variabel bebas X1 : Budaya organisasi X2 : Gaya kepemimpinan X3 : Kompensasi Variabel terikat Y : Kinerja	a.Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan b.Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
29.	Sari dan Fuadati (2018) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 7, No. 8 E-ISSN : 2461-0593	Variabel bebas X1 : Kepemimpinan X2 : Beban kerja X3 : Stres kerja Variabel terikat Y : Kinerja	a.Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan b.Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
30.	Astuti dan Lesmana (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6, No.2 P-ISSN : 2355-1488 E-ISSN : 2615-2932 http://journals.syntesispublication.org/index.php/ilman	Variabel bebas X1 : Motivasi X2 : Beban Kerja Variabel terikat Y : Kinerja	a.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
31.	Akwani dan Suwitho (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10, N0.4	Variabel bebas X1 : Etos kerja X2 : Lingkungan kerja X3 : Komitmen Organisasi Variabel terikat Y : Kinerja	a.Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c.Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

32.	Qorni dan Rizana (2021) Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika Vol. 9, No. 2 P-ISSN : 2338-4697 E-ISSN : 2579-3322	Variabel bebas : X1 : Komitmen organisasi X2 : Kompetensi X3 : Locus of control Variabel terikat Y : kinerja	a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
-----	---	---	---

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori kebutuhan. Teori kebutuhan menurut Maslow (1943) adalah dimana setiap manusia memiliki lima kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori tersebut merupakan salah satu teori yang dipergunakan untuk memotivasi pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qiyah & Sangian (2021), Rindorindo, dkk (2019), Jufridar & Ma'arif (2018), Nurhaida & Sulastri (2019), Pratiwi, dkk (2020), Latief, dkk (2019), Sidik, dkk (2021), Rase, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teori Path-Goal yang dikemukakan oleh Robert J. House (1974) menekankan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan sifat para pengikut serta pengaturan. Dimana persepsi tentang harapan karyawan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh pemimpin, sehingga apa yang dilakukan pemimpin maka karyawan akan mengikuti kebiasa-kebiasannya baik maupun buruknya, maka akan tercipta budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan yang lain. Sehingga apabila budaya organisasinya baik maka kinerja karyawan juga meningkatkan dengan baik.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen & Fahmi (2018), Yudha (2018), Sidik, dkk (2021), Pratiwi, dkk (2020), Nurhaida & Sulastrri (2019), Ilham, dkk (2021), Jufridan & Ma'arif (2018), Meutia & Husada (2019), Musyodik, dkk (2021), Rase, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

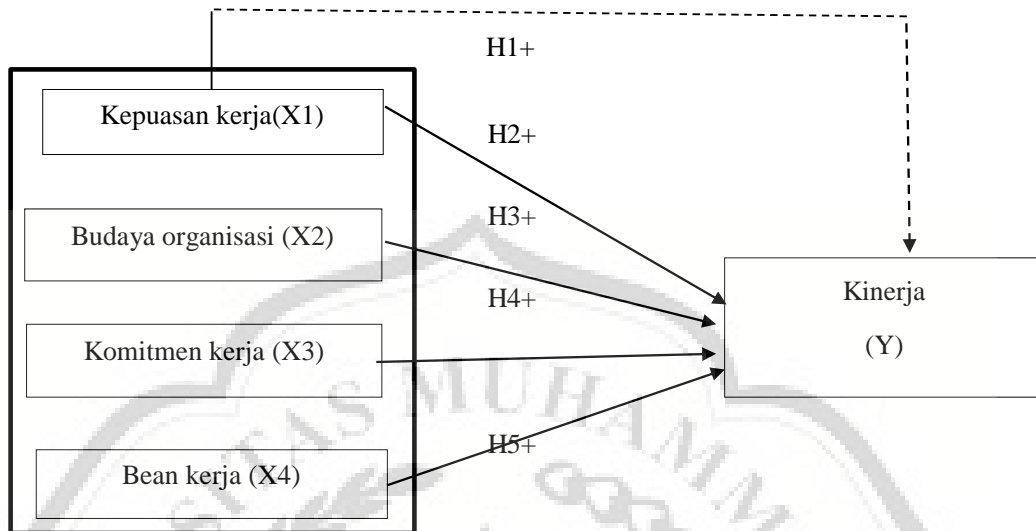
Teori yang mendukung komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teori keseimbangan yang dikembangkan oleh Adams (1963) teori keseimbangan berfokus pada rasio input dan output dalam organisasi. Input merupakan kontribusi karyawan terhadap

perusahaan dan output segala sesuatu yang karyawan terima dari perusahaan. Sehingga teori keseimbangan dapat membantu perilaku organisasi, dimana karyawan akan merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil sehingga akan menunjukkan kepuasan kerja yang besar dan komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen & Fahmi (2018), Nurhaida dan Sulastri (2019), Jufnidar dan Ma'arif (2018), Tumigolung, Sepang & Hasan (2019), Latief, Syardiansah & Safwan (2019), Meutia dan Husada (2019), Akwani dan Suwitho (2021), Qorni dan Rizana (2021) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teori workload. Teori workload menurut Heuy dan Wicknes (1993) menyatakan bahwasannya beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu Penelitian yang dilakukan oleh Neksan, dkk (2021), Nabawi (2019), Fransiska & Tupti (2020), Putra & Purwaningrat (2021), Astuti & Lesmana (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

H1 : Kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja dan beban kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan