

**PENGARUH KEBOSANAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA Tbk.
KOTA MAKASSAR DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

***THE INFLUENCE BETWEEN BOREDOM AND WORKLOAD TO
EMPLOYEE PERFORMANCE PT BANK CENTRAL ASIA MAKASSAR
WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE***

Disusun dan diajukan oleh

FAISAL TASBIH

A012221055



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

**PENGARUH KEBOSANAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA Tbk.
KOTA MAKASSAR DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

**Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan oleh

FAISAL TASBIH

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEBOSANAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA TBK KOTA MAKASSAR DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

disusun dan diajukan oleh :

FAISAL TASBIH
A012221055

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **15 SEPTEMBER 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. H. Muh. Yunus Amar S. E., M. T.
NIP. 19620430 198810 1 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S. E., M. Agr.
NIP. 19600503 198601 2 001

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
NIP. 19680629 199403 1 002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini


Nama : Faisal Tasbih
Nim : A012221055
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Kebosanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kota Makassar dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 25 September 2023

Yang Menyatakan,



Faisal Tasbih

PRAKATA

Bismillahirrahmanirahim.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya dan shalawat serta salam tak lupapenulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah bagi umat manusia sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kebosanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kota Makassar dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**. Pembuatan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk penyelesaian studi penulis pada jenjang pendidikan Magister Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik moral maupun material sehingga dapat berjalan dengan baik. Oleh karena dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE.,MT. selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr. selaku pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu, semangat dan pikiran memberikan petunjuk, arahan, dan motivasinya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Muzran Munizu, SE.,M.Si.,CIPM, Bapak Dr. Muhammad Ismail, SE.,Msi.,CSF.,C.NNLP.,CM.,NNLP., CMA dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si selaku penguji yang telah memberikan kritik dan saran pada tesis ini.

Tidak lupa pula penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada deretan orang-orang yang telah ikhlas membantu, pahlawan tanpa tanda jasa, Civitas Akademika kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin Makassar Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., dan seluruh Wakil Rektor dalam Lingkungan Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Budu, M.Med.Ed, SpM(K), Ph.D., selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE.,M.Si.,CIPM dan para Wakil Dekan serta kepada bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, terima kasih untuk segala ilmu yang telah diberikan.
4. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Seluruh Dosen dan staf bagian Magister Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu dan bantuan yang sangat berharga kepada penulis.

6. General Manager dan seluruh karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kota Makassar yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Teruntuk teman-teman seperjuangan Mecholis More Than Brother, Keluarga Antariksa dan Keluarga Anak Sholeh terima kasih atas dukungan, bantuan, semangat dan loyalitas sejak awal perkuliahan sampai pada proses penyusunan tesis ini. Terima kasih sudah menjadi sahabat baik yang selalu ada mendengar keluh kesah, berbagi doa dan semangat.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik berupa materi dan non materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih untuk bantuan dan dukungannya.

Tidak lupa penulis haturkan setulus jiwa, rasa terima kasih sedalam-dalamnya dan penghargaan atas segala bentuk dukungan dan pengorbanan, kesabaran, dan doa yang tiada hentinya terkhusus kepada istri tercinta dan tersayang Rr. Chyntia Ramadhani Febrita, SP serta orang tua yang sangat saya cintai ayahanda Tasbih dan Almh. Hj. Kartini yang telah menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Terimakasih juga untuk saudaraku tercinta Firman Tasbih dan Kaharuddin Tasbih atas segala dukungan dan doa selama ini.

Semoga semua bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik demi penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap yang membacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, September 2023

Penulis

ABSTRAK

FAISAL TASBIH. *Pengaruh Kebosanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Kota Makassar dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (dibimbing oleh H. Muh. Yunus Amar dan Hj. Nurdjannah Hamid).

PT Bank Central Asia, Tbk. dalam usaha pencapaian tujuannya mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki kinerja yang baik. Apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk, mereka tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini karena kinerja dapat memengaruhi kualitas *output* pekerjaan yang dilakukan. Keberhasilan yang dicapai oleh sebuah bank bisa dilihat dari segi aset yang dimiliki. Salah satu aset yang paling penting dari sebuah bank adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kebosanan kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening*. Metode penelitian menggunakan rancangan studi *cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada Juli – Agustus 2023 di PT Bank Central Asia Tbk. Kota Makassar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 81 responden yang diambil menggunakan teknik *accidental sampling*. Kinerja diukur dengan mengisi kuesioner, kebosanan kerja diukur dengan kuesioner *Lee's Job*, beban kerja diukur dengan skala *likert*, dan kepuasan kerja diukur dengan mengisi kuesioner. Data dianalisis menggunakan *path analysis* melalui aplikasi AMOS versi 26. Hasil uji multivariat dengan *path analysis* menunjukkan bahwa jalur pengaruh langsung kebosanan kerja terhadap kinerja memiliki $p\text{-value } 0,009 < 0,05$ yang berarti bahwa kebosanan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, jalur pengaruh tidak langsung kebosanan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* memiliki $p\text{-value } 0,030 < 0,05$ yang artinya bahwa kebosanan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja memiliki $p\text{-value } 0,007 < 0,05$ yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, jalur pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* memiliki $p\text{-value } 0,012 < 0,05$ yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja, kebosanan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, karyawan



ABSTRACT

FAISAL TASBIH. *The Effect of Work Boredom and Workload on Employees' Performance of PT Bank Central Asia Tbk of Makassar City with Job Satisfaction as an Intervening Variable* (supervised by H. Muh. Yunus Amar and Hj. Nurdjannah Hamid).

PT. Bank Central Asia, Tbk in an effort to achieve its goals expects all employees to be able to carry out their duties properly. This intention can be achieved if the employees have the good performance. If the employees have the poor performance, they will not achieve the expected goals because the performance can affect the quality of the work output performed. The success achieved by a bank can be seen in terms of the assets possessed. One of the most important assets of a bank is the employees' performance. The research aims at investigating the effect of the work boredom and workload on the performance through the job satisfaction as the intervening variable. The research used the cross sectional design. The research was conducted from July to August 2023 in PT Bank Central Asia Tbk. Makassar City. The number of samples used was 81 respondents who were taken using the accidental sampling technique The performance was measured by filling out the questionnaire, the job boredom was measured by the Lee's Job questionnaire, the workload was measured by the Likert scale, and the job satisfaction was measured by filling out the questionnaire. Data were analysed using the path analysis through the AMOS application version 26. The multivariate test result with the path analysis indicates that the direct effect of the work boredom on the performance has the p-value of $0.009 < 0.05$, which means that the work boredom has the direct effect on the performance. The path has the indirect influence on the job boredom on performance through the job satisfaction as the intervening variable and has the p-value of $0.030 < 0.05$, which means that the job boredom has the indirect effect on the performance through the job satisfaction as the intervening variable. The path of the direct influence of the workload on the performance has the p-value of $0.007 < 0.05$, which means that the workload has the direct effect on the performance. The path of the indirect effect of the workload on the performance through the job satisfaction as the intervening variable has the p-value of $0.012 < 0.05$ meaning that the workload has the indirect effect on the performance through the job satisfaction as the intervening variable. Future research is expected to be able to examine other factors that can affect the employees' performance.

Key words: performance, boredom, workload, job satisfaction, employees



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kebosanan Kerja	12
2.2 Beban Kerja.....	17
2.3 Kepuasan Kerja	21
2.4 Kinerja	30
2.5 Tinjauan Empiris.....	34
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	40
3.1 Kerangka Konseptual	40
3.2 Hipotesis.....	41
BAB IV METODE PENELITIAN	50
4.1 Rancangan Penelitian.....	50
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	51
4.3 Populasi dan Sampel.....	51
4.4 Teknik Pengumpulan Data	52

4.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53
4.6	Jenis dan Sumber Data	56
4.7	Pengukuran Variabel	56
4.8	Metode Analisis Data.....	57
BAB V HASIL PENELITIAN		60
5.1	Analisis Univariat	60
5.2	Analisis Bivariat	66
5.3	Analisis Multivariat.....	68
BAB VI PEMBAHASAN		73
6.1	Karakteristik Responden.....	73
6.2	Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	75
6.3	Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	76
6.4	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	77
6.5	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	78
6.6	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	79
6.7	Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	81
6.8	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	86
6.9	Keterbatasan Penelitian.....	93
BAB VII PENUTUP.....		94
7.1	Kesimpulan.....	94
7.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4. 1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	55
Tabel 4. 2 Instrumen Skala Interval	57
Tabel 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	61
Tabel 5. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	62
Tabel 5. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	62
Tabel 5. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	63
Tabel 5. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Kebosanan Kerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	64
Tabel 5. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	64
Tabel 5. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	65
Tabel 5. 8 Cross-Tabulation Kebosanan Kerja dan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	66
Tabel 5. 9 Cross-Tabulation Kebosanan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	67
Tabel 5. 10 Uji Normalitas dengan AMOS	69
Tabel 5. 11 Hasil Tabulasi Path Analysis pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	70
Tabel 5. 12 Direct Effect.....	70
Tabel 5. 13 Indirect Effect	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 5. 1 Model Path Analysis pada Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Lampiran 3. Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini sangat banyak dijumpai persaingan bebas yang menjadi suatu tantangan baru di kehidupan masyarakat. Hal ini disebut sebagai era tanpa batas yang mencerminkan adanya kebebasan dalam berpendapat, kebebasan dalam berusaha, serta kebebasan dalam bersaing. Kebebasan dalam berusaha telah menjadi kewajiban bagi seluruh masyarakat di dunia. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susila, 2021).

Salah satu sektor lapangan pekerjaan yang mementingkan manajemen sumber daya manusia adalah sektor perbankan, dimana sektor perbankan sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat. Adanya kegiatan pembiayaan yang disediakan dan berbagai pelayanan jasa yang diberikan, bank berusaha untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan

serta mendukung kelancaran mekanisme sistem pembayaran untuk semua sektor perekonomian. Dalam kondisi sekarang ini, sektor perbankan sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat dengan memobilisasi tabungan masyarakat yaitu menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan, deposito atau dalam bentuk surat berharga yang kemudian oleh lembaga keuangan tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan untuk digunakan bagi pembiayaan investasi (Lestari, 2022).

Keberhasilan yang dicapai dari sebuah bank bisa dilihat dari segi aset yang dimiliki. Salah satu aset yang paling penting dari sebuah bank adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus dikelola dengan baik oleh pihak bank agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan bersama. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi yang diberikan dalam bentuk kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan perusahaan. Kinerja dianggap sebagai bagian penting yang harus selalu diperhatikan sehingga nantinya dapat menghasilkan *output* berupa kinerja yang efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja selalu berkaitan erat dengan sumber daya manusia, apalagi di zaman globalisasi saat ini yang sudah semakin kompetitif. Bukan

hanya antar perusahaan, tetapi antar karyawan pun telah banyak ditemui kondisi kompetitif tersebut. Maka dari itu, sumber daya manusia diharuskan untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam menghasilkan kinerja yang baik (Habibillah, 2021).

Usaha untuk mendapatkan kinerja yang optimal yaitu dengan mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal (Paramitadewi, 2017). Kinerja dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan (Susila, 2021).

Salah satu penyebab kurang baiknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah tingginya beban kerja yang harus ditanggung. Hal ini disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara karyawan itu sendiri dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga menghasilkan beban kerja yang berlebihan. Maka dari itu, beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, beban kerja yang lebih tinggi menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan, sebaliknya, beban kerja yang lebih rendah menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik (T.A Tenri, 2020). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan penyediaan waktu yang

terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya (Rohman dan Ichsan, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Sitorus (2022), menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji T secara parsial menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Sicepat Express Batam. Hal ini juga sejalan pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, yaitu beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69% (Ohorela, 2021).

Fenomena yang lain menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu rendah akan menciptakan perasaan bosan atau jenuh pada karyawan saat bekerja. Kebosanan yang timbul akibat prosedur kerja yang monoton, biasanya dikenal sebagai dampak yang kurang baik sehingga meresahkan karyawan melakukan pekerjaan yang berulang (Thackray, 1981). Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bank termasuk pada pekerjaan yang bersifat monoton atau berulang-ulang. Seperti melayani nasabah dan menatap layar komputer dalam waktu yang lama. Faktor utama dalam kebosanan kerja ialah upaya untuk tetap terkonsentrasi. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan yang signifikan antara kebosanan kerja dan kegagalan kognitif. Dimana kegagalan kognitif ini didefinisikan sebagai

kegagalan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang mereka tangani dengan mudah dalam kondisi normal. Kegagalan kognitif meliputi gangguan persepsi, memori, dan kinerja (Abazari, dkk., 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Letrodo (2018) terkait hubungan kebosanan kerja dan kinerja didapatkan hasil yaitu kebosanan di tempat kerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Pirmanika (2017) bahwa kebosanan berdampak buruk pada kinerja pejabat Pengadilan Agama Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung. Pengawasan dan kebosanan kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung.

Selain faktor beban kerja dan kebosanan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang didapatkan ketika melakukan pekerjaan yang biasanya diperoleh berupa pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang cenderung menikmati rasa puas dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja tidak terjadi begitu saja, terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain faktor hubungan antara

karyawan. Faktor ini biasanya ditemui dalam hubungan manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan kerja antar karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. Faktor yang kedua adalah faktor individual, ditandai dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, umur orang ketika bekerja, dan jenis kelamin. Faktor ketiga ialah faktor-faktor luar, yaitu keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan yang berupa *training* atau *upgrading* (Tohardi, 2002).

Kondisi saat ini, sangat banyak ditemui perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021). Perusahaan hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja dengan semaksimal mungkin dalam memajukan perusahaan, namun mereka tidak berpikir bahwa terdapat suatu keadaan yang menunjukkan bahwa kondisi karyawan memiliki dampak yang kurang baik pada kepuasan kerja mereka sendiri. Dampak ini berupa menurunnya kesehatan jasmani dan rohani karyawan (Hoboubi et al., 2017). Menurut perusahaan, pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dianggap sebagai hal yang biasa, sehingga mereka merasa tidak perlu adanya pemberian apresiasi terhadap karyawan yang telah bekerja keras. Namun kenyataannya, anggapan karyawan yang berbeda-beda tentang beban kerja yang

diterima antar sesama karyawan akan mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja atau menurunkan kepuasan kerja (Inegbedion et al., 2020). Hal-hal yang memacu karyawan agar memberikan kinerja yang baik kurang mendapat perhatian. Akibatnya kepedulian atau perhatian apakah karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah atau tinggi juga kurang. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akibatnya berpengaruh pula terhadap kinerjanya. (Inegbedion et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor PT. Post Indonesia di Manado dan memiliki arah variabel positif. Selain itu penelitian telah dilakukan pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mardiyana, dkk. 2019).

Berdasarkan hasil observasi di PT. Bank Central Asia, Tbk, diketahui bahwa beban kerja setiap karyawan itu berbedabeda sesuai bidangnya masing masing. Seperti *frontliner* yang bertugas memberikan pelayanan transaksi kepada nasabah sedangkan bagian marketing bertugas untuk mempromosikan, memperkenalkan dan memasarkan produk dari bank untuk memperluas relasi perbankan itu

sendiri, produk tersebut seperti tabungan giro dan deposito. Setiap karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk diberikan beban kinerja berupa target setiap tahunnya. Seperti target *teller* yaitu kecepatan dalam pelayanan dan keakuratan dalam menghitung uang dan target *customer service* yaitu target penjualan produk, *crosselling* dan kecepatan pelayanan. Apabila tidak tercapainya target tersebut maka karyawan akan diberikan surat sanksi dan punishment yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan karyawan yang mencapai atau melampaui target akan diberikan penghargaan atau reward sesuai peraturan perusahaan.

PT. Bank Central Asia, Tbk dalam usaha pencapaian tujuannya mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki kinerja yang baik karna apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk, mereka tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan karena kinerja dapat mempengaruhi kualitas *output* pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan kebosanan kerja yang bersumber dari karyawan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut dapat berdampak buruk pada keterlibatan kerja dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu,

penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kebosanan kerja, beban kerja, dan kepuasan terhadap kinerja kerja karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai upaya mempertajam kajian di dalam penelitian ini dapat diturunkan beberapa pertanyaan penelitian yang lebih spesifik untuk dicarikan jawabannya, adapun pertanyaan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kebosanan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar?
2. Apakah ada pengaruh kebosanan kerja terhadap kinerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar?
6. Apakah ada pengaruh kebosanan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar?

7. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan bank di PT. Bank Central Asia, Tbk Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kebosanan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar
2. Untuk menganalisis pengaruh kebosanan kerja terhadap kinerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar
6. Untuk menganalisis pengaruh kebosanan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar
7. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan bank PT. Bank Central Asia, Tbk di Kota Makassar

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek mengenai pengaruh kebosanan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi karyawan dan pihak manajemen bank untuk dijadikan sumber informasi agar dapat meningkatkan pengetahuan serta menjadi referensi dalam suatu program perbaikan kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh kebosanan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebosanan Kerja

2.1.1 Definisi Kebosanan

Kebosanan atau kejenuhan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang-ulang atau pada pekerjaan yang sama. Kebosanan atau kejenuhan kerja adalah suatu sumber frustrasi fundamental bagi karyawan. Karyawan atau pegawai yang merasa jenuh terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat karyawan tersebut melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja (Adawiyah, 2021).

Kebosanan adalah efek dari kerja berulang yang berupa gugup, gelisah, dan emosional serta terjadi *hyperactivation* fisiologis. Sama halnya dengan monoton, kejenuhan menghilang sepenuhnya dengan perubahan aktivitas tubuh. Di sisi lain kejenuhan di akibatkan oleh banyaknya tugas yang dikerjakan. Seorang tenaga kerja yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif (Masahere dan Ilyas, 2023).

Suatu pekerjaan agar tidak menimbulkan kebosanan, tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja, uraian kerja yang jelas, persyaratan jabatan yang jelas untuk mendukung uraian jabatan tersebut, peralatan kerja yang tepat atau sesuai lingkungan kerja, dan sebagainya. Banyak perusahaan yang melakukan berbagai tindakan pencegahan kebosanan kerja untuk membuat para pekerja tidak merasa bosan dan jenuh dengan kegiatan yang harus dilakukan sehari-hari, dengan cara melakukan rotasi kerja, melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan melaksanakan pertemuan semua karyawan, memberikan kesempatan untuk melakukan cuti, dan masih banyak lagi hal lainnya. Semua kegiatan tersebut bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kebosanan kerja pada karyawan (Pranata, 2020)

2.1.2 Faktor Faktor Penyebab Kebosanan Kerja

Banyak faktor yang dapat menyebabkan seorang pekerja atau karyawan bersikap bosan, acuh, dan tidak bergairah melakukan pekerjaannya ini, antara lain tidak cocok dengan pekerjaannya, tidak tahu bagaimana melakukan pekerjaan yang baik, kurang insentif, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan lain-lain. Kebosanan dapat terjadi

pada tenaga kerja yang bekerja secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang tidak menarik. Namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan (Permana, 2023).

Menurut Cary Cooper (1983) gejala atau sumber kebosanan kerja diantaranya adalah karena kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah: (Trirahayu dan Hendratni, 2023)

1. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

2. *Overload*

Overload ini dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan yang ada. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam “tegangan tinggi”. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.

3. *Deprivational Stress*

Istilah *deprivational stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur social (kurangnya komunikasi social)

4. Pekerjaan Berisiko Tinggi

Ada jenis pekerjaan yang berisiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan pertambangan minyak, lepas pantai, tantara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, bahkan pekerja *cleaning service* yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat.

2.1.3 Dampak Kebosanan Kerja

Kebosanan kerja telah menjadi masalah yang semakin penting dan kecenderungan ini diduga akan terus meningkat pada masa yang akan datang. Kebosanan kerja, penyebabnya bisa bermacam-macam, salah satunya adalah rutinitas atau pekerjaan yang dirasakan monoton sebab selalu harus dikerjakan setiap hari dalam bentuk yang sama. Kebosanan memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan

ataupun organisasi. Apabila tidak ditanggulangi dengan segera, pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi lama-kelamaan juga dapat berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja (Sulaiman, 2021).

Kebosanan berhubungan dengan ketidaknyamanan kerja dan tugas rutin. Kebosanan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang-ulang atau pada pekerjaan yang sama. Kebosanan kerja adalah suatu sumber frustrasi fundamental bagi karyawan (Aryawan, 2023).

Karyawan atau pegawai yang merasa bosan terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat karyawan tersebut melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja. Seorang tenaga kerja yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif (Siahaan, 2021).

2.1.4 Cara Menghilangkan Kebosanan

Suatu pekerjaan agar tidak menimbulkan kebosanan, tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan saja, tetapi juga

dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja, uraian kerja yang jelas, persyaratan jabatan yang jelas untuk mendukung uraian jabatan tersebut, peralatan kerja yang tepat atau sesuai lingkungan kerja, dan sebagainya. Banyak perusahaan yang melakukan berbagai tindakan pencegahan kebosanan kerja untuk membuat para pekerja tidak merasa bosan dan jenuh dengan kegiatan yang harus dilakukan sehari-hari, dengan cara melakukan rotasi kerja, melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan melaksanakan pertemuan semua karyawan, memberikan kesempatan untuk melakukan cuti, dan masih banyak lagi hal lainnya. Semua kegiatan tersebut bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kebosanan kerja pada karyawan (Suparman, 2017).

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Sutikno, 2020).

Beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nabawi, 2019).

2.2.2 Penyebab Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal (Soleman, 2011):

1. Faktor Internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya.
2. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:
 - a. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.

- b. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.
- c. Tugas, tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Irawati dan Carrollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa:

- a. Kenaikan tingkat absensi beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.
- b. Kualitas kerja menurun beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas

kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri.

- c. Keluhan pelanggan hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja adalah sebagai berikut (Mahendrawan dan Indrawati, 2015):

1. Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*Task*), meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja.
 - b. Sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - c. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - d. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi,

lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, 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 yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. 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 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. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Nabella dan Syahputra, 2021).

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Triyatmojo, 2007). Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan

kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Mujiatun, 2017).

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Priska, *et.al*, 2020).

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan

kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu (Kusnadi, *et.al*, 2022):

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan

semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut (Yasa dan Dewi, 2019):

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

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

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.3.4 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;226) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut (Kolompoy, 2019):

a. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka

secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

b. **Pelibatan Kerja**

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

c. *Organizational Citizenship Behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

d. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

e. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

f. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

g. Perasaan stress

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

h. Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan (Vendriana, 2017).

2. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Sementara itu menurut Wibowo (2007:312) “antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran

menunjukkan korelasi negatif". Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas (Ilyas, 2017).

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Hidayat, 2016). Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Shaleh dan Firman, 2018).

Murphy dan Cleveland mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Sedangkan menurut Suntoro kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Arifin, 2020).

Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan *performance*, hal ini kata *performance* mengartikan tentang kinerja, tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaraan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan tentang usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri. Dalam pengertian diatas kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaannya sesuai yang dicapainya (Prawiradilaga, 2018).

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Tampubolon (2014), Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kemampuan, Motivasi, Faktor Individual, Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi terhadap pencapaian kinerja (Adam, *et,al.* 2021).

1. Faktor kemampuan

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitiy yang artinya kemampuan karyawan memiliki kemampuan diatas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan

yang di tentukan dan memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari- hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi, dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

2. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam pencapaian kinerja dilingkungan organisasi, jika mereka memiliki pemikiran yang positif terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kinerja yang lebih baik dalam pencapaian kinerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya seseorang yang memiliki sikap yang negatif terhadap situasi kerjanya mereka akan menunjukkan motivasi kinerja yang tidak baik didalam pekerjaanya.

3. Faktor individu

Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian seseorang, latar belakang, demografi.

4. Faktor psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari, persepsi, *attitude*, *personality*, pemebelajaran, dan motivasi yang mempengaruhi faktor psikologis.

5. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

2.4.3 Indikator Kinerja

Setiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Secara individual kinerja ditentukan oleh beberapa bidang, kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa besar seseorang mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam pekerjaannya, mempunyai kualitas kerja yang tinggi, mempunyai tingkat kejujuran yang situasi dan keadaan, Mempunyai wawasan luas dan ide-ide yang baru dalam mengembangkan kinerja dalam pelaksanaan tugasnya sebagai karyawan, sikap terhadap karyawan dalam suka atau tidak, menerima atau menolak, mempunyai keandaaln dalam pekerjaannya, mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya, mempunyai *soft skill* tentang pekerjaannya, Dapat membagi waktu dalam situasi dan memanfaatkan waktu secara maksimal . sedangkan yang dapat dijadikan kinerja guru diantaranya: (Meithiana, 2017)

1. Standar 1: pengetahuan keterampilan dan disposisi
2. Standar 2: sistem assesmen dan evaluasi unit
3. Standar 3: pengalaman lapangan dan praktik klinis
4. Standar 4: perbedaan

5. Standar 5: kualifikasi, kinerja dan pengembangan
6. Standar 6: kelola unit dan sumber daya

2.5 Tinjauan Empiris

Peneliti menjelaskan secara singkat terkait beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa orang atau peneliti yang dijadikan sebagai referensi guna menunjang penelitian ini, Adapun deskripsi beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
Mila Nur Kamila, Muafi Muafi	The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia	Metode analisis SEM (Structural Equation Modeling)	Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap perilaku cyberloafing. (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kebosanan kerja terhadap perilaku cyberloafing. (3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan. (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku cyberloafing yang memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. (5) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku cyberloafing memediasi kebosanan kerja terhadap kinerja karyawan.
Rafid DwiAlfian, Budi Hartono (2023)	Pengaruh Kebosanan dan Kelelahan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kebosanan dan kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bhagasasi. Ila koefisien R-Square (R ²) sebesar 0.202 atau 20.2% yang berarti besar pengaruh variabel kebosanan kerja (X1) dan kelelahan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20.2%. Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi

			Variable kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam model sebesar 79,8%
Inovia Rizka Amalina, Noni Setyorini, Ira Setiawati (2022)	Pengaruh Kelelahan Kerja, Kebosanan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Cyberloafing</i> Pada PT. Surganya Motor Indonesia Bagian Operasional (Planet Ban) Karesidenan Semarang (Plat H)	Uji Regresi linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kelelahan kerja dan kebosanan kerja terhadap <i>cyberloafing</i> . Beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> , serta kelelahan kerja, kebosanan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> secara simultan. Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,739 atau 73,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel <i>Cyberloafing</i> dapat dijelaskan oleh variabel kelelahan kerja, kebosanan kerja, beban kerja dan stres kerja sebesar 73,9%.
Muhamad Ohorela (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura	Analisis regresi sederhana yang digunakan adalah linear	Nilai df dalam penelitian ini adalah 65, dengan tingkat signifikan 0,05, maka nilai t tabelnya adalah sebesar 1,668, sedangkan nilai t-hitung sebagaimana yang ada pada table 4.9 sebesar 11,927, ini berarti bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($11,927 > 1,668$), begitu pula dengan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya terbukti bahwa variabel beban kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanPT.

			Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.
Laila Hafni, Ahmad Himawan Surya Safari Farhan Firdaus (2022)	Effect of Leadership and Workload on Work Motivation and Employees Performance PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch	Metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi SmartPLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tetapi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja tidak signifikan
Ryan Fathurrahman Johan, Aryana Satrya (2023)	Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction	Metode analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi perbankan dalam mencegah terjadinya stres kerja yang dialami pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di bank konvensional.
Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, Lucky O.H Dotulong	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

(2019)	Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate		signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, baik secara Simultan maupun Parsial
Suardi (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak	Analisis Regresi Linear Sederhana	Ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. ada hasil olahan data di atas nilai korelasi adalah 0,839 atau 83,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan karyawan terhadap kinerja adalah 83,9% sedangkan Sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variebel diluar penelitian
Sumra Haleem Shaikh, Haseeb Shaikh, Sumair Shaikh (2019)	The Impact of Job Satisfaction and Job Dissatisfaction on Herzberg Theory: A Case Study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. kinerja dan ketidakpuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Muhamad Reza, Farida Elmi (2022)	The Impact Of Intrinsic Motivation, Organizational Culture And Job Satisfation On Employee Performance At Human Capital Services Group (Pt Bank Mandiri)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan analisis hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Human Capital Services Group. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh. (2) Budaya organisasi

			<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Grup Human Capital Services. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik organisasi pegawai atau budaya organisasi perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin baik. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grup Human Capital Services. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.</p>
--	--	--	--

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

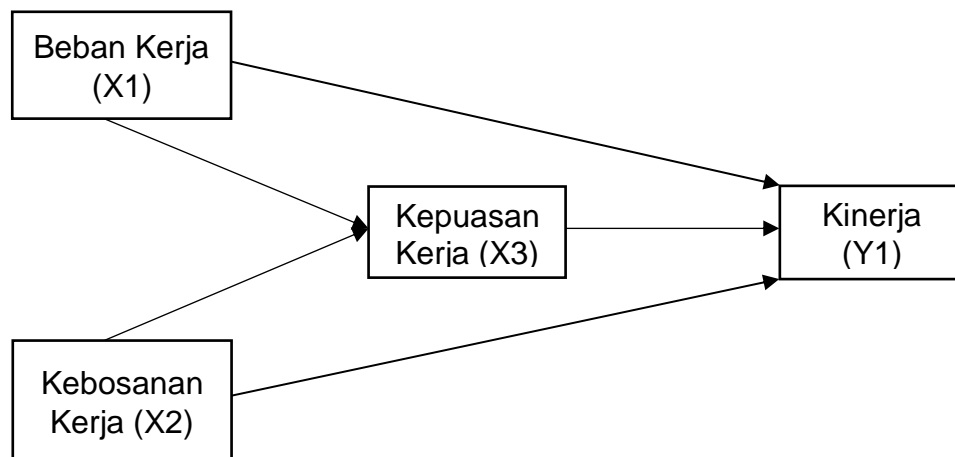
3.1 Kerangka Konseptual

Kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan adalah merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan selama periode tertentu. Namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal. Usaha untuk mendapatkan kinerja yang optimal yaitu dengan mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal (Paramitadewi, 2017). Kinerja dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan (Susila, 2021).

Penyebab kurang baiknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah tingginya beban kerja yang harus ditanggung. Hal ini disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara karyawan itu sendiri dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga menghasilkan beban kerja yang berlebihan. Fenomena yang lain menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu rendah akan menciptakan perasaan bosan atau jenuh pada karyawan saat bekerja.

Kebosanan yang timbul akibat prosedur kerja yang monoton, biasanya dikenal sebagai dampak yang kurang baik sehingga meresahkan karyawan melakukan pekerjaan yang berulang (Thackray, 1981). Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang didapatkan ketika melakukan pekerjaan yang biasanya diperoleh berupa pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang cenderung menikmati rasa puas dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa (Hasibuan, 2007).

Untuk lebih jelasnya keterkaitan antara pengaruh masing-masing dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

3.2.1 Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kebosanan dalam kerja adalah suatu hal yang sering terjadi ketika seseorang sedang bekerja. Ketika pekerjaan dilakukan secara monoton dan karyawan tidak dapat hiburan disela pekerjaannya, karyawan akan merasa sangat jenuh. Tidak ada yang membuat karyawan merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut sehingga akan menimbulkan rasa bosan ditambah lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kebosanan pekerja yang paling dominan adalah diperoleh perasaan saat bekerja terasa lelah, keberatan lembur, merasa hanya dihadapkan material sheet, ruang kerja terasa panas, pekerjaan monoton (Rafid dan Budi, 2023).

3.2.2 Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kebosanan kerja adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang. Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Apapun penyebabnya, kejenuhan kerja berakibat kerugian di pihak pekerja maupun organisasi (Suparman, 2017).

3.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu yang menjadi faktor utama penentu kinerja karyawan adalah terkait dengan beban kerja. Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja (pekerjaan yang berat dan ringan) (Putri dan Rahyuda, 2019).

3.2.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri (Hasyim, 2020).

3.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Robbins, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan

yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya daripada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

3.2.6 Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Menurut Susihono (2014) kebosanan merupakan awal dari kelelahan kerja, pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam waktu yang relatif lama tanpa adanya variasi kerja akan memberikan dampak pada kebosanan kerja. Kebosanan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan, apabila tidak ditanggulangi dengan segera pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas,

tetapi jika dibiarkan saja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Setiap karyawan yang merasa bosan terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat pada dirinya yang dapat melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja (Porter, dkk., 1975). Seorang karyawan yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif sehingga menurunkan kinerjanya (Anoraga, 1998).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya (Damayanti, dkk. 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan swasta selama work from home (Dewi, 2021). Selain itu

penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) menunjukkan nilai taraf signifikansi dari t-hitung ($0,000 < Level\ of\ Significant$ ($0,05$), maka disimpulkan bahwa variabel Kebosanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Akademi Maritim Yogyakarta. Selain itu pula, penelitian yang dilakukan oleh Novitasary (2020) pada PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikann $0,001 < 0,05$.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah $H1 =$ Terdapat pengaruh variabel kebosanan kerja terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

3.2.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Beban kerja dan kinerja merupakan salah satu faktor penting di dalam perusahaan yang harus diperhatikan secara seksama, maka kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Elfadilla, 2018).

Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021).

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Damayanti, dkk. 2018).

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi

sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.752 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.999. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pabrik Otak – Otak CV. Kembar Jaya (Aulliyah, 2022). Selain itu hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara signifikan (Lie dan Siagian, 2018).

Selain itu, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hamizar (2020) pada pegawai BPS Maluku dengan menggunakan teknik analisis multiple regression analysis (analisis regresi berganda) dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang ideal mempengaruhi output kinerja yang positif pada organisasi yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah H2 = Terdapat pengaruh variabel beban

kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
sebagai variabel intervening