

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Landasan Teori Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya dan untuk menilai kecendrungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut Afandi (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dimana dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah motivasi guru dan karyawan SMAN 1 Purwantoro. Motivasi kerja perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan

dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*) (Robbins, 2014).

Jadi, motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran kepuasan. Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

b) Faktor- Faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Sutrisno (2011), motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut antara lain:
 - Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - Kompensasi yang memadai
 - Supervisi yang baik
 - Adanya jaminan pekerjaan
 - Status dan tanggung jawab
 - Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - Keinginan untuk dapat hidup

- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi.

c) Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Menurut Afandi (2017) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 5) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat baku

d) Indikator Motivasi

Adapun indikator Motivasi dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2014) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengarahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana dalam kebutuhan akan aktualisasi tersebut dapat berbentuk dari kebutuhan karyawan untuk berkembang dalam bekerja.

2. Landasan Teori *Teamwork*

a) Pengertian *Teamwork*

Tracy (2006) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan di atas diperkuat pendapat Dewi (2007), yang menjelaskan bahwa kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik, tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Adapun bentuk *Teamwork* yang dilakukan oleh guru dan karyawan SMAN I Purwantoro yaitu guru dan karyawan senantiasa bekerja sama dan saling membantu dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah, seperti ketika ujian mid maupun semester, kegiatan-kegiatan sekolah (seperti lomba, diesnatalis, dan-lain), rapat wali murid, dan lain-lain pihak guru dan karyawan perlu melakukan kerjasama dengan baik agar segala kegiatan pembelajaran maupun kegiatan lainnya dapat berjalan lancar.

b) Jenis *Teamwork*

Menurut Daft (2010) jenis *teamwork* terdiri dari 6 (enam) jenis, yaitu:

1) Tim Formal

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

2) Tim Vertikal

Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal

3) Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4) Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5) Tim Mandiri

Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6) Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

c) **Tahap Perkembangan *Teamwork***

Hal yang sangat mendasar dalam mewujudkan keutuhan sebuah tim agar dapat berkinerja dan berdaya guna adalah dengan melakukan perancangan tim yang baik. Pentingnya perancangan tim yang baik diuraikan Griffin (2008) dengan membagi ke dalam 4 (empat) tahap perkembangan, yaitu:

1) Forming (pembentukan)

Adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup.

2) Storming (merebut hati)

Adalah tahapan di mana kekacauan mulai timbul di dalam tim, pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu.

3) Norming (pengaturan norma)

Adalah tahapan di mana individu-individu dan subgroup yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari team tersebut dari kehancuran (bubar).

4) Performing (melaksanakan)

Adalah tahapan merupakan titik kulminasi di mana team sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

d) Indikator *Teamwork*

Indikator *Teamwork* dalam penelitian ini menurut Dewi (2007) adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerjasama
- 2) Mengungkapkan harapan yang positif
- 3) Menghargai masukan
- 4) Memberikan dorongan
- 5) Membangun semangat kelompok

3. Landasan Teori Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Sedangkan Komaruddin (Wibowo, 2012) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah

proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang berlebihan atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang diluar batas kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Maka hal tersebut menimbulkan beban bagi karyawan tersebut. Akan tetapi beban kerja yang diberikan kepada guru dan karyawan SMAN 1 Purwantoro sesuai dengan kemampuan para guru dan karyawan, sehingga tidak ada guru dan karyawan yang merasa sangat terbebani dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak sekolah. Selain itu ketika pihak sekolah memberikan beban kerja tambahan kepada guru maupun karyawan, maka pihak sekolah akan memberikan tambahan insentif yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan tersebut. Adapun bentuk beban kerja tambahan yang biasa diberikan yaitu membina Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), membina ekstrakurikuler, koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)/Penilaian Kinerja Guru (PKG), dan lain-lain.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2) Faktor internal

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

c. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai

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

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Landasan Teori Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja guru dan karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan guru dan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja guru dan karyawan sangat penting. Segala aktivitas yang dilakukan guru dan karyawan di sekolah berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia seperti pada sekolah adalah terciptanya kepuasan kerja guru dan karyawan yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Menurut Afandi (2017) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dapat relative 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 dan guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkinan pegawai, seperti waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Menurut Umam (2010) 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 dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Sedangkan menurut Rivai (2011) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap

khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan dan guru meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Umam (2010) adalah sebagai berikut:

1) Gaji/imbalan yang dirasakan adil

Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.

2) Kondisi kerja yang menunjang

Dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para karyawan.

3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang guru dan karyawan yang berbeda-beda karena setiap karyawan memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak puas. Menurut Sowmya dan Panchanatham (2011) menyebutkan bahwa indikator-indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.

2) Aspek organisasi

Merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

3) Perilaku atasan

Kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.

4) Perilaku rekan kerja

Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

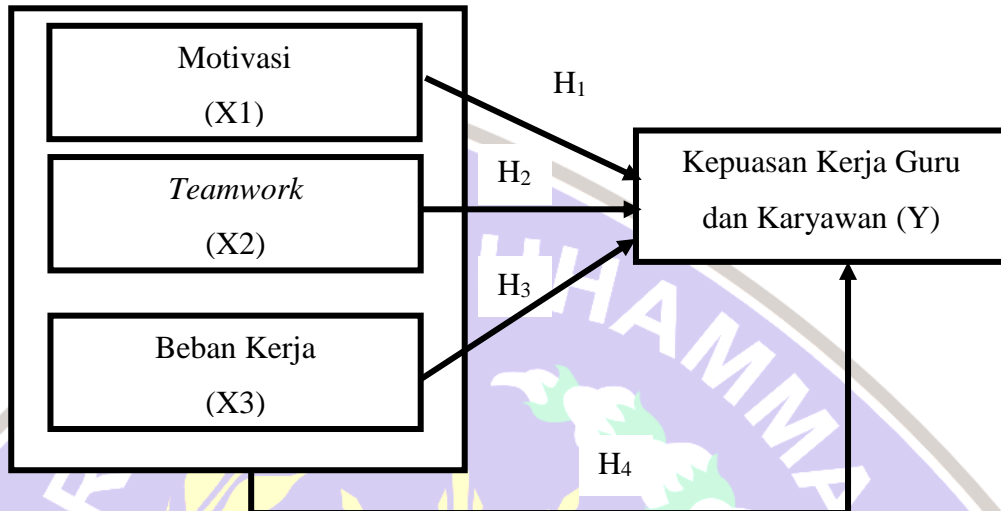
Hasil studi pustaka yang telah dilakukan, peneliti mengutip penelitian terdahulu yang sejenis untuk dijadikan sebagai acuan, seperti pada tabel berikut:

1. Abdul Faisal Amboyo (2019) melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH KEDISIPLINAN, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN PADA SMA NEGERI 1 SIGI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Kabupaten Sigi. Dan tidak terdapat perbedaan kedisiplinan, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang signifikan antara guru laki-laki dan perempuan si SMAN 1 Sigi.
2. Anwar Prabu (2005) melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BADAN KOORDINASI NASIONAL KABUPATEN MUARA ENIM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fakto-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai lingkungan kerja tingkat Pendidikan keinginan dan harapan pribadi.
3. Marudut Marpaung (2014) melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SEKJEN KEMDIKHUD SENAYAN JAKARTA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan *teamwork* secara Bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performans pegawai koperasi.

4. I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015) melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PANCA DEWATA DENPASAR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Panca Dewata Denpasar.
5. Gebi Devina (2018) melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH TEAMWORK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SURABAYA 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2, terjadinya peningkatan nilai dari teamwork maka akan diikuti naiknya nilai dari kepuasan kerja karyawan tersebut.
6. Dhini Rama Dhania B (2010) melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 76,5%. Jadi beban kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan medical representative di kota kudus tersebut.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hipotesis sebagai berikut;

H1 : Diduga motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan (Y).

H2 : Diduga *teamwork* (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan (Y).

H3 : Diduga beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan (Y).

H4 : Diduga motivasi (X1), *teamwork* (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan (Y).