



Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Marsella Alpiony M. Billik¹, John E.H.J. FoEh², Simon Sia Niha³, M.E. Perseveranda⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, maralynmarsella@gmail.com

² Universitas Bayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ss.mukin11@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, perseverandaerse@gmail.com

Corresponding Author: Marsella Alpiony M. Billik

Abstract: *This article aims to determine the hypotheses that affect each variable to be used in subsequent articles. This article provides results, such as: 1) Job analysis has an impact on employee performance; 2) Workload has an impact on employee performance; 3) Competence has an impact on employee performance; 4) Job analysis has an impact on job satisfaction; 5) Workload has an impact on job satisfaction; 6) Competence has an impact on job satisfaction; 7) Job satisfaction has an impact on employee performance; 8) Job satisfaction can mediate job analysis on employee performance; 9) Job satisfaction can mediate workload on employee performance; 10) Job satisfaction can mediate competency on employee performance.*

Keyword: *Employee Performance, Job Analysis, Workload, Competence, Job Satisfaction.*

Abstrak: Artikel ini bertujuan menentukan hipotesis yang berpengaruh ke tiap variabel untuk dimanfaatkan pada artikel selanjutnya. Artikel ini memberi hasil, seperti: 1) Analisis jabatan berdampak ke kinerja karyawan; 2) Beban kerja berdampak ke kinerja karyawan; 3) Kompetensi berdampak ke kinerja karyawan; 4) Analisis Jabatan berdampak ke kepuasan kerja; 5) Beban Kerja berdampak ke kepuasan kerja; 6) Kompetensi berdampak ke kepuasan kerja; 7) Kepuasan kerja berdampak ke kinerja karyawan; 8) Kepuasan kerja dapat memediasi analisis jabatan terhadap kinerja karyawan; 9) Kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja pada kinerja karyawan; 10) Kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor sentral di era informasi dan reformasi birokrasi bagi organisasi pemerintahan. Peran penting SDM di suatu perusahaan mengharuskan tiap perusahaan agar mendapatkan manusia yang bermutu dan produktif untuk mengoperasikan perusahaan berdasar tujuannya.

Masalah yang sering terjadi dalam perusahaan yang memiliki keterkaitan dengan tenaga kerja, yaitu menurunnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal, serta mampu berpengaruh ke kinerja organisasi. Sudah sepatutnya organisasi memahami bila potensi SDM menjadi penggerak organisasi yang mampu mengatasi, menganalisis dan memotivasi tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien.

Nurlaila (2010) dalam FoEh dan Papote (2021) memperjelas jika kinerja merupakan perolehan seorang yang ditentukan berdasar pada kuantitas dan kualitas selama menyelesaikan tugas kerja berdasarkan fungsi atau tugas utamanya. Kinerja diperlukan untuk menilai usaha atau keberhasilan individu dan kelompok. Hasibuan (2005) memperjelas bila kinerja ialah perolehan hasil kerja pada diri individu selama menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berlandaskan pengalaman, kecakapan, keseriusan, dan ketepatan waktu. Agar kualitas kinerja pegawai baik dan maksimal diperoleh melalui analisis jabatan maupun analisis beban kerja untuk sebuah perusahaan, serta penempatan sumber daya manusia sesuai kompetensi suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja, yaitu tujuan tenaga kerja untuk mendapat hasil yang mereka terima berdasar pada harapan. Martoyo dalam Winda Kusuma Wardhani (2017) memperjelas jika kepuasan kerja sebagai kondisi emosional pegawai yang terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dan perusahaan terhadap tingkat nilai balas yang dihendaki. Robbins (2008) menambahkan jika kepuasan kerja sebagai sikap seseorang atas pekerjaan mereka, yang menjadi perbandingan antara pendapatan yang didapat dengan harapannya.

Analisis jabatan berperan sebagai metode yang terstruktur dalam mengenali maupun mengkaji syarat yang dibutuhkan oleh organisasi. Melalui analisis jabatan, perusahaan bisa menetapkan kriteria yang wajib ada di diri pekerja, terutama ketika penempatan jabatan dengan *output* berwujud perincian jabatan maupun deskripsi kerja. Deskripsi kerja berisikan tugas, kewenangan, pertanggungjawaban, dan fungsi pekerja. Untuk perincian jabatan berisikan segala sesuatu yang menjalankan tugas kerja itu, dan segala hal terkait syarat yang diperlukan mengenai *skill* seseorang.

Pemberian beban kerja secara seimbang dapat menjawab tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efisiensi maupun efektivitas kerja sesuai kapasitas dan waktu kerja, serta profesionalisme SDM yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk dapat mendistribusikan pembagian tugas yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja demi membina, menyempurnakan, dan mendayagunakan tenaga kerja perihal pencapaian tujuan organisasi. L. Hadi Pranoto (2015) memperjelas jika analisis beban kerja merupakan penghitungan atas beban kerja yang dinilai sesuai jumlah karyawan yang diperlukan dalam menangani suatu tugas kerja. Upaya tersebut dapat dicapai jika setiap unit organisasi melakukan perhitungan beban kerja secara konsisten dan berkesinambungan.

Sedarmayanti (2017), tidak sekadar menerapkan perubahan perusahaan demi meningkatkan kinerja SDM, ada aspek penting lainnya yang patut mendapat perhatian, seperti kompetensi karyawannya. Kompetensi karyawan menjadi kunci keberhasilan individu untuk menciptakan kinerja yang baik baik. Priansa (2018) mengatakan jika kompetensi sebagai kapasitas pada diri individu yang memicunya sebagai seseorang yang bisa memenuhi segala sesuatu yang diisyaratkan oleh tugas kerja. Sesuai kajian terdahulu, memperjelas jika kompetensi merupakan kapabilitas yang harus ada di diri individu yang memuat

perpaduan antara komposisi keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) agar dapat menyelesaikan suatu tugas kerja dengan baik.

Edy, Sutrisno (2016) menambahkan jika kompetensi didefinisikan sebagai kapabilitas yang berlandaskan ke keterampilan maupun pengetahuan yang ditunjang oleh sikap kerja dan implementasinya selama menjalankan tugas kerja sesuai syarat yang ditentukan. Analisis jabatan, beban kerja, dan kemampuan SDM menjadi kebutuhan organisasi guna meningkatkan kinerja.

Berdasar permasalahan tersebut, diperlukan artikel yang dapat menguatkan teori terkait hubungan tiap variabel sehingga dapat menghasilkan hipotesis antara analisis jabatan, beban kerja dan kompetensi dengan kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi terhadap kinerja karyawan.

Rumusan permasalahan:

1. Apakah analisis jabatan berpengaruh kepada kinerja karyawan?
2. Apakah analisis beban kerja memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
3. Apakah kompetensi memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
4. Apakah analisis jabatan memberi pengaruh ke kepuasan kerja?
5. Apakah beban kerja memberi pengaruh ke kepuasan kerja?
6. Apakah kompetensi memberi pengaruh ke kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan bekerja memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
8. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi analisis jabatan pada kinerja pegawai?
9. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja pada kinerja pegawai?
10. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi pada kinerja pegawai?

METODE

Karya ilmiah ini ditulis dengan berpendekatan kualitatif dan kajian pustaka, yang mengulas teori dan keterkaitan antar variabel melalui buku dan jurnal yang diperoleh melalui artikel ini adalah studi literatur yaitu digital library, internet serta berbagai jurnal. Dimana penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara faktor-faktor penting yang telah ditemukan para peneliti berdasarkan sudut pandang eksternal. (Ali & Limakrisna, 2013).

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Sumber	Judul Penelitian	Hasil
1.	Didik Haryanto, 2021 (Jurnal 326 Kindai Vo.17, Nomor 3, Hal 325-346)	Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan	Analisis jabatan, analisis beban kerja ataupun kompetensi memberi dampak simultan kepada kinerja karyawan; analisis jabatan, analisis beban kerja maupun kompetensi memberi dampak secara parsial kepada kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kab. Balangan Provinsi Kalimantan Selatan; analisis beban kerja menjadi variabel dominan yang memberi dampak kepada kinerja aparat sipil Negara Sekretariat Daerah Kab. Balangan Provinsi Kalimantan Selatan
	I Gusty Agus Anom, Hendra Wijaya, 2021 (Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi Universitas Panji Sakti, Vol.8 No.2 September 2021)	Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.	Kompetensi memberi dampak positif ataupun bermakna kepada kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Gianyar; Beban kerja memberi dampak positif ataupun bermakna kepada kinerja karyawan; Kedisiplinan kerja memberi dampak positif ataupun bermakna kepada kinerja karyawan;

			Kompetensi, beban kerja maupun disiplin kerja secara serentak memberi dampak positif ataupun bermakna kepada kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Gianyar; Kompetensi, beban kerja maupun kedisiplinan kerja berpengaruh kuat kepada kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Gianyar; Kinerja Dinas Perhubungan Kab Gianyar memengaruhi cukup signifikan pada kompetensi dengan nilai standardized.
	Ahmad Rahman, Haedar, Suparni Sampetan 2022 (E-Jurnal Riset dan Manajemen Universitas Muhamadiyah Palopo,2022)	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Palopo	kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Palopo; Beban kerja memberi dampak positif ataupun bermakna kepada kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Palopo
	Adi Nyoman Rasmien, Suristya Kadek Loka, 2021 (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Vol.8 No.1 Januari –April 2021, Hal.50-70)	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Tingginya kompetensi pegawai memaksimalkan rasa puas kerja pegawai secara bermakna; Tingginya motivasi pegawai mampu memaksimalkan rasa puas kerja secara bermakna; Kompetensi pegawai mampu memaksimalkan kinerja secara bermakna; Tingginya motivasi pegawai belum bisa memaksimalkan kinerja pegawai secara bermakna; Tingginya kepuasan kerja pegawai sudah bisa memaksimalkan kinerja pegawai secara bermakna
5.	Iga Rosa Angraeni, Afifuddin, Hayat, 2020 (Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, 2021,Vol. 8)	Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang	Uraian jabatan berdampak positif dan penting kepada kinerja.
6.	Syafii Indra, Imelda Sarah, Audiva Sarah, 2022 (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, Universitas Harapan Medan, Vol.1, Nomor 2 Juli 2022)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh	Kompetensi memberi dampak cukup penting kepada kinerja; Komunikasi memberi dampak cukup penting kepada kinerja; kepuasan kerja memberi dampak cukup penting kepada kinerja; Kompetensi memberi dampak cukup penting kepada kepuasan kerja; Komunikasi memberi dampak cukup penting kepada kepuasan kerja; kompetensi memberi dampak cukup penting kepada kinerja pegawai diintervening oleh kepuasan kerja; Komunikasi memberi dampak cukup penting kepada kinerja pegawai diintervening oleh kepuasan kerja.
7.	Darmawan, A., & Suhartono, S., 2021 (Seminar Nasional STIE Widya Wiwaha)	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Outsourcing di RSUP Dr. Sardjito).	Motivasi, beban kerja maupun kepuasan secara terpisah memberi dampak kepada kinerja pegawai; Motivasi maupun beban kerja berpengaruh secara terpisah kepada kepuasan kerja; kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja; kepuasan kerja bisa memediasi beban kerja dalam memengaruhi

			kinerja pegawai.
8.	Nurrohmat, A., & Lestari, R. 2021.(Jurnal Riset Akuntansi, 82-85)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Makin meningkat kepuasan kerja, berarti kian tinggi kinerja pegawai.
9.	Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, Lucky O.H. Dotulong, 2019 (Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.7, Nomor 1 Januari 2019, Hal.141-150)	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate.	Analisis jabatan secara simultan berakibat secara parsial kepada kinerja; Kedisiplinan kerja secara parsial berakibat pada kinerja pegawai; Beban kerja berakibat secara parsial kepada kinerja.
10.	Suhendra Indra, Arfian Alwi, 2019 (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol.3 Nomor 1 Mei 2019, Hal.72-93)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kedisiplinan kerja berakibat positif dan penting ke karyawan Bappeda Pmprov Banten; Beban kerja berakibat negatif dan penting pada kinerja karyawan Bappeda Pemprov Banten; Kepuasan bekerja berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan Bappedan Pemprov Banten; Disiplin kerja berakibat positif dan penting ke kepuasan pegawai; Ada pengaruh yang negative dan penting terhadap beban kerja dan kepuasan pegawai; Disiplin kerja scara tidak langsung berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan Bappeda Pemprov. Banten; Beban kerja secara tidak langsung berakibat positif dan penting ke kinerja pegawai Bapedda Pemprov Banten

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jabatan Berpengaruh ke Kinerja Karyawan

Melalui pembahasan penelitian terdahulu, dapat analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti penjelasan Didik Haryanto (2021) dan Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2020). Pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai jika dilakukan analisis jabatan, dimana terdapat hubungan antara uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat menjawab apa yang menjadi kebutuhan organisasi dalam hal meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Analisis jabatan berperan sebagai faktor penentu bagi manajemen SDM untuk peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik dari segi layanan, kualitas, dan produktivitas dalam memperoleh tujuan (Tanumiharjo, Hakim & Noor, 2016). Analisis jabatan menjadi penentu dalam memberi pengaruh ke kinerja pegawai karena menjadi upaya terstruktur dalam mengenali maupun menganalisis syarat pada diri karyawan sebelum menempati jabatan tersebut, yang berupa perincian ataupun uraian jabatan sehingga bisa menghasilkan kinerja terbaik.

Berdasar pembahasan dari oleh Iga Rosa Anggraini, Afifuddin, Hayat (2020) mempertegas analisis jabatan berakibat ke kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan perlu memperhatikan *job description* dan *job specification* dimana faktor tersebut dapat memberikan gambaran jelas kepada karyawan selama menyelesaikan pekerjaan agar membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan baik.

Beban Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam teori dan kajian yang terdapat pada karya ilmiah sebelumnya, bisa memberi simpulan bila beban kerja dapat peroleh melalui proses menganalisis beberapa aktivitas/tugas yang perlu terselesaikan, dengan indikator jumlah jam kerja serta kebutuhan pegawai. Boy Aulia Sastra (2017) mempertegas jika beban bekerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Peningkatan beban kerja, tentu kinerja pegawai pun mengalami peningkatan. Sama seperti karya ilmiah Haryanto Didik (2022), memperjelas bila beban bekerja berakibat secara signifikan dan dominan pada kinerja karyawan. Perihal ini tidak sama seperti karya ilmiah Suhendra Indra & Alwi Arfian (2019) yang menyatakan beban kerja berakibat negatif pada kinerja karyawan, yang didukung oleh karya ilmiah Iskandar & Salemba (2012) dan Dewi (2017), menyebut bila kian menurunnya beban bekerja, tentu kinerja tersebut akan meningkat.

Kompetensi Memengaruhi Kinerja Memengaruhi

Beracuan ke teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi yang merupakan kompetensi pada diri individu terkait pengetahuan, kemampuan, dan kriteria personal yang berpengaruh langsung kepada kinerja untuk bisa memperoleh tujuan (Ahmad Rahman, Haedar, Suparni Sampetan (2022). Uraian ini memperjelas jika kompetensi pegawai yang mengalami peningkatan, tentu kinerja mereka pun kian mengalami peningkatan sehingga kompetensi memengaruhi positif dan searah dengan kinerja (Boy Aulia Sastra, 2017). Sesuai penuturan Wobowo (2012), menyatakan bahwa kompetensi merupakan keahlian pada diri individu dalam menjalankan pekerjaan. Sesuai penuturan Didik Haryanto (2022), mempertegas bila kompetensi seseorang yang kian tinggi memicu peningkatan pula kinerjanya. Uraian ini berlainan dengan karya ilmiah Adi & Suristya (2021), menyebut kompetensi pegawai belum mampu memaksimalkan kinerja pegawai secara bermakna.

Analisis Jabatan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Baron & Byrne (1994) menuturkan bila terdapat dua faktor yang berpengaruh ke kepuasan kerja. *Pertama*, faktor organisasi yang berisikan kebijakan perusahaan maupun iklim kerja. *Kedua*, faktor perseorangan atau kriteria pegawai. Faktor personal ini, terdapat prediktor penting terhadap kepuasan bekerja: jabatan dan masa kerja. Rendahnya status kerja dan intensitas kerja yang rutin bisa memicu pegawai berupaya mendapat pekerjaan lainnya. Perihal itu memperjelas jika kedua faktor itu bisa mengakibatkan rasa tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang tertarik dan tertantang terhadap tugas kerjanya cenderung berpuas diri dengan hasil kerja bila mereka mampu menanganinya secara optimal. Jumianto & Pristiyono (2022) menyatakan, analisis jabatan berakibat positif dan penting bagi kepuasan kerja sehingga disimpulkan jika analisis jabatan terlaksana secara maksimal bisa mempermudah pegawai mendapat kepuasan kerja.

Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Amalia (2017) menyebut kepuasan bekerja sebagai sikap yang positif kepada sesuatu yang dikerjakan. Kepuasan bekerja di tiap individu tidak sama, berdasar pada nilai yang ada di diri mereka. Beban kerja berperan sebagai faktor penentu dalam memengaruhi kepuasan kerja. Indrawati (2013) memperjelas jika kepuasan kerja memiliki arti penting dan positif bagi terciptanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dalam perusahaan yang berdampak pada kinerja yang ditunjukkan. Kian besarnya beban kerja, kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan (Mahendrawan & Indrawati, 2015). Bisa memberi simpulan jika beban bekerja berpengaruh ke kinerja melalui kepuasan kerja (Sri Kartika Dewi, 2020). Pemberian beban kerja berdasar pada kemampuan pegawai, tentu pegawai bakal berpuas diri terhadap

pekerjaannya, dikarenakan pengaruh tidak langsung sehingga kepuasan kerja bisa memediasi beban kerja maupun kinerja pegawai.

Lisneyetti (dalam Widya, 2016) menuturkan jika terdapat hubungan positif antara beban bekerja dan kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi. Namun, berbeda dengan hal ini tidak Suhendra & Alwi (2019), menyebut beban kerja berakibat negatif ke kepuasan kerja.

Kompetensi Memengaruhi Kepuasan Kerja

Spencer dan Basori (2017) memaparkan jika kompetensi sebagai kriteria mendasar pada diri individu terkait efektivitas kerja atau kriteria yang berhubungan kausal yang menjadi tolok ukur selama bekerja. McClelland dalam Gaol (2014) menyebut kompetensi ialah kriteria dasar pada diri individu yang memengaruhi langsung maupun tidak langsung kepada kinerja. Fletcher (di Madaria, 2013) menyebut jika pengembangan manusia merupakan upaya penilaian kepada potensi mendasar untuk mewujudkan kepuasan dalam bekerja. Paeyanto (2017) memperjelas bila kepuasan bekerja dijadikan variabel intervening dalam kompetensi yang memengaruhi kinerja. Arifin (2015) menyatakan kompetensi berakibat positif kepada kepuasan bekerja meski tidak bermakna. Dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi berakibat positif melalui kepuasan bekerja yang memperjelas bahwa makin tingginya kompetensi pegawai, berarti kian meningkat kepuasan kerja sehingga menciptakan kinerja terbaik. Adi & Suristya (2021) menyebut bila kian tingginya kompetensi seseorang, berarti kian tinggi kepuasan kerja sehingga memperjelas kompetensi berakibat positif dan bermakna pada kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai

Fattah (2017) menyatakan bahwasana kepuasan kerja ialah representasi pegawai mengenai rasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja ialah respons emosional tenaga kerja kepada kondisi kerja yang sudah ditetapkan oleh perolehan hasil, memenuhi atau lebih dari harapan. Berdasar penuturan Audiva (2022) menyebut jika puas dalam mengemban tugas mampu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan atau suatu organisasi. Alwi dan Suhendra (2020) memperjelas kepuasan kerja dapat memaksimalkan kinerja karyawan, maka jika karyawan berpuas diri dengan pekerjaannya, tentu mampu meningkatkan kinerjanya. Tentama (2015) dan Rosita dan Yuniati (2016) menyebut jika kepuasan kerja meningkat, tentu kinerja karyawan pun meningkat atau sesuai penuturan Nurrohmat dan Lestari, R(2021).

Kepuasan Kerja Memediasi Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis jabatan, yaitu aktivitas pengumpulan informasi terkait jabatan secara terstruktur, seperti terkait fungsi/dimensi maupun indikator; pendidikan maupun kemampuan yang dibutuhkan; teknologi/alat yang dibutuhkan' tata cara dalam mengoperasikan tugas kerja; hasil kerja; pembayaran/gaji; dan metode dalam penilaian kinerja (Wirawan, 2015). Analisis jabatan terlaksana agar bisa memperoleh uraian kerja secara terperinci dan sebagai landasan dari proses manajemen SDM (Goffin, 2011). Jumianto & Pristiyono (2022) menuturkan bahwasanya kepuasan bekerja dapat memediasi analisis jabatan terhadap kinerja pekerja. Sesuai teori dan pembahasan, menyimpulkan jika kepuasan kerja mampu memediasi analisis jabatan terhadap kinerja pekerja. Marsella (2022), untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka analisis jabatan sebaiknya dilakukan dengan menerapkan persyaratan jabatan yang tepat dan benar serta sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai apabila melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil analisis jabatan.

Kepuasan Kerja Memediasi Beban Kerja pada Kinerja Karyawan

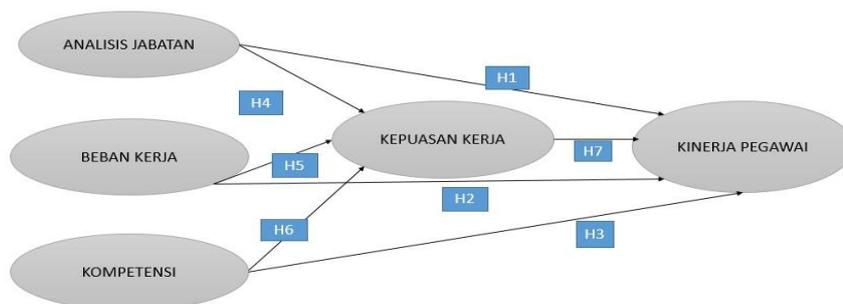
Baron & Byrne (1994) menuturkan jika terdapat dua kelompok faktor yang berpengaruh ke kepuasan kerja. Pertama, organisasi yang memuat kebijakan perusahaan maupun iklim kerja. *Kedua*, faktor perseorangan atau kriteria pegawai. Faktor personal ini, terdapat prediktor penting terhadap kepuasan bekerja: jabatan dan masa kerja. Rendahnya status kerja dan intensitas kerja yang rutin bisa memicu pegawai berupaya mendapat pekerjaan lainnya. Perihal itu memperjelas jika kedua faktor itu bisa mengakibatkan rasa tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang tertarik dan tertantang terhadap tugas kerjanya cenderung berpuas diri dengan hasil kerja bila mereka mampu menanganinya secara optimal. Amalia (2017) menyebut kepuasan bekerja sebagai sikap yang positif kepada sesuatu yang dikerjakan. Kepuasan bekerja di tiap individu tidak sama, berdasar pada nilai yang ada di diri mereka. Indrawati (2013) memperjelas jika kepuasan kerja memiliki arti penting dan positif bagi terciptanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dalam perusahaan yang berdampak pada kinerja yang ditunjukkan. Kian besarnya beban kerja, kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan (Mahendrawan & Indrawati, 2015). Berdasar penelitian terdahulu, menyimpulkan jika beban kerja berpengaruh ke kinerja melalui kepuasan kerja (Sri Kartika Dewi, 2020). Pemberian beban kerja berdasar kemampuan pegawai, tentu pegawai pun bakal berpuas diri terhadap pekerjaan, dikarenakan pengaruh tidak langsung sehingga kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi beban kerja dan kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja Memediasi Kompetensi SDM yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mitrani (1992) dan Spencer (1993) memperjelas jika kompetensi pada diri seseorang sebagai segala hal yang lekat ke diri mereka, yang bisa berguna untuk menilai tingkat kinerja. Dapat dikatakan jika kompetensi berkaitan dengan kinerja. Amstrong (2003) memperjelas bila kinerja pada diri individu berlandaskan ke pemahaman terhadap ilmu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan selama menjalankan pekerjaan. McClelland dalam Gaol (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai kriteria paling dasar pada diri individu yang memengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Berdasar penuturan Fletcher (di Madaria, 2013), pengembangan manusia merupakan wujud penilaian terhadap potensi esensial kompetensi pribadi selama mewujudkan kepuasan kerja. Berdasar pemamparan teori terdahulu, Paeyanto (2017) memperjelas bila kepuasan kerja bisa dijadikan variabel mediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Arifin (2015) menyatakan bila kompetensi memengaruhi positif pada kepuasan dalam bekerja, meski tidak bermakna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif melalui kepuasan kerja yang berarti bila kian tingginya kompetensi pada diri pegawai, tentu kepuasan kerja yang mereka dapat pun kian tinggi sehingga menciptakan kinerja maksimal.

Conceptual Framework

Sesuai uraian di atas, maka peneliti akan menyusun kerangka pemikiran, seperti:



Gambar 1. Kerangka Pemikir

Berdasar Kerangka Pemikir diatas maka hipotesis dapat diperjelas:

- H1 : Analisis jabatan memberi dampak ke kinerja pegawai;
- H2 : Beban kerja memberi dampak ke kinerja pegawai;
- H3 : Kompetensi memberi dampak ke kinerja pegawai;
- H4 : Analisis jabatan memberi dampak ke adap kepuasan bekerja;
- H5 : Beban kerja memberi dampak ke kepuasan kerja;
- H6 : Kompetensi memberi dampak ke kepuasan kerja;
- H7 : Kepuasan kerja memberi dampak ke kinerja pegawai;
- H8 : Kepuasan kerja dapat memediasi analisis jabatan pada kinerja pegawai;
- H9 : Kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja pada kinerja pegawai;
- H10 : Kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi pada kinerja pekerja.

Berdasarkan hipotesis diatas dan dan karya ilmiah maka terdapat variabel lainnya yang bisa berakibat ke kinerja pegawai, seperti

1. Disiplin dalam bekerja: (Wijaya, Resmi, Suardana 2021) (Kharie, Sendow, Dotulong 2019) (Suhendra, Alwi 2019)
2. Motivasi: (Suhartono,Darmawan 2021)
3. Komunikasi organisasi: (Audiva, Imelda, Syafii 2022)

KESIMPULAN

Sesuai uraian di atas, maka analisis jabatan, beban kerja ataupun kompetensi memengaruhi kinerja karyawan yang termediasi oleh kepuasan bekerja. Sesuai pemaparan teori dan artikel yang sesuai, serta pembahasan, maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Analisis jabatan memberi dampak ke kinerja pekerja
2. Beban kerja memberi dampak ke kinerja pekerja;
3. Kompetensi memberi dampak ke kinerja pekerja;
4. Analisis jabatan memberi dampak ke kepuasan kerja;
5. Beban kerja memberi dampak ke kepuasan kerja;
6. Kompetensi memberi dampak ke kepuasan kerja;
7. Kepuasan kerja memberi dampak ke kinerja pekerja;
8. Kepuasan kerja dapat memediasi analisis jabatan pada kinerja pekerja;
9. Kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja pada kinerja pekerja;
10. Kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi pada kinerja pekerja.

REFERENSI

- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Audiva, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 87-100.
- Darmawan, A., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Outsourcing Di RSUP Dr. Sardjito).
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148-163.
- Haryanto, D. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *KINDAI*, 17(3), 325-346.

- Jumianto, J., & Pristiyono, P. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 142-152.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Bandung.
- Moheriono., (2012). *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi.*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Pratama, F., Zunaidah, Z., & M Diah, Y. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sekawan Kontrindo Dikota Palembang (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University), .
- Rahman, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo), *E-Jurnal Riset dan Manajemen*, 2022
- Priansa, Donni Juni.(2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1).
- Tanumihardjo, S. (2013). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1,6, 2020, 1114-1122
- Wijaya, I. G. A. A. H., Resmi, N. N., & Suandana, G. (2022). Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amerta*, 8(2), 102-122.