

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Robbins (2015:30) mengemukakan “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya”.

Menurut Sharma (2016) kepuasan karyawan adalah perasaan yang didapatkan dari pekerjaan mereka dan mencerminkan sejauh mana mereka senang untuk pergi bekerja serta menganggap pekerjaan mereka sebagai bermakna, dan menjadi bebas dari efek fisik atau psikologis yang negatif pada mereka.

Menurut Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut beberapa ahli dalam Hamali (2018:200) sebagai berikut:

- a. *Robbins* mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.
- b. *Greenberg* dan *Baron* mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.
- c. *Vecchio* menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.
- d. *Gibson* menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.
- e. *Kreitner* dan *Kinicki* mendefinisikan kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2. Mengukur Kepuasan Kerja pada Karyawan

Pekerja memerlukan interaksi dengan *co-worker* dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan tidak puas terhadap

pekerjaanya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

Menurut Robbins (Wibowo, 2017:422) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden akan menjawab “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.
- b. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, *suvervisi*, upah sekarang, kesempatan promosi, dan sehubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Metode kedua, *summing up*, merespon terhadap sejumlah faktor kerja, dan akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian tidak mendukung intuisi ini. Kedua metode sama validnya. Konsep kepuasan kerja terlalu luas sehingga pertanyaan tunggal dapat menangkap intinya.

Sementara itu, menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2017:423) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

a. *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada kerjaan mereka.

b. *Critical incidents*

Di sini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya, apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh *supervisor* atau apabila pekerja memuji *supervisor* atas sensitivitas yang ditujukan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

c. *Interviews*

Interviews merupakan prosedur kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara

langsung tentang sikap mereka, sering mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerja dengan sikap dapat dipelajari.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Hamali, 2016:205) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, promosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sutrisno (Hamali 2016:205) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerja adalah:

- a. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap dalam bekerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- c. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerja, pengaturan waktu dan waktu istirahat, pelengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Menurut Locke (Hamali, 2016:206) mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja, yaitu keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Faktor-faktor lain yang juga menjadi penentu kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Gaji/imbalan yang adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

- b. Kondisi kerja yang menunjang

Ruang kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

- c. Hubungan kerja (rekan kerja dan pimpinan)

Hubungan kerja juga menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Hubungan kerja tersebut terdiri dari:

- 1) Hubungan kerja dengan rekan kerja (jabatan setingkat).

2) Hubungan kerja dengan pimpinan.

3) Hubungan kerja dengan anggota.

4. Indikator kepuasan kerja karyawan

Menurut Robbins (2015:181-182) indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

a. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat memadai.

b. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas.

c. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Sharma (2016), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- c. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- d. Rekan kerja, Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:82) mengemukakan “stres kerja adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita”.

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa pendapat para ahli yaitu Greenberg (Mauladi & Dihan, 2015:58) mendefinisikan “stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh

perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Mangkunegara dalam (Jauvani, 2017:89) berpendapat “stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini ditunjukkan dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Selanjutnya Handoko (2018:78) menyatakan “stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Hasil stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antar karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi.

2. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Cox dalam Retyaningyas (Suganda et al., 2013:66) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu:

- a. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
- b. Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat *sensitive* terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

3. Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut P. Robbins terjemahan Benyamun Molan (2016:796) yaitu:

a. Faktor intrinsik pekerjaan

Terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

b. Peran dalam organisasi

Terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

c. Hubungan di tempat kerja

Terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

d. Pengembangan karir

Terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang frustasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Kesempatan yang lebih besar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:82) menuturkan indikator dalam stres kerja yaitu ada empat, yaitu:

a. Kekhawatiran

Rasa takut pada suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

b. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

c. Tekanan

Perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

d. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja bertujuan untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2017:119) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang, uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”.

Menurut Panggabean (2015:181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut Marwansyah (2015:269) berpendapat bahwa “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Yani (2012) dalam Suparno (2015:153) menyatakan bahwa “kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat”.

Berdasarkan definisi kompensasi dari beberapa para ahli di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pemberian dari perusahaan baik berupa uang, barang, penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa karena telah berkontribusi kepada perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja.

2. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316), bentuk-bentuk kompensasi dapat dibagi menjadi dua bentuk, diantaranya:

- a. Kompensasi langsung, yaitu suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya karena telah memberikan prestasi kerjanya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan oleh perusahaan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi dalam bentuk ini contohnya seperti upah atau gaji, insentif atau bonus, dan lain-lain.
- b. Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan perusahaan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contoh kompensasi tidak langsung ini seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) berikut ini tujuan dari pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, diantaranya:

- a. Ikatan kerja sama, dengan adanya pemberian kompensasi akan terjalin ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawannya. Karyawan harus mengajarkan tugas-tugas atau pekerjaannya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati kedua belah pihak.

- b. Kepuasan kerja, dengan adanya kompensasi atau balas jasa, maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial serta logistiknya, sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi yang ada pada perusahaan ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan perusahaan cukup besar, maka manager akan mudah memotivasi para karyawannya dalam bekerja.
- e. Stabilitas karyawan, dengan adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan pada perusahaan tersebut akan terjamin, karena *turnover* karyawan akan relatif kecil
- f. Disiplin, dengan adanya pemberian kompensasi atau balas jasa yang cukup besar pada perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin baik dan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan meningkat. Karena mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan adanya program kompensasi atau balas jasa yang baik, maka serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat berkonsentrasi pada pakerjaan.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi atau balas jasa yang ada pada perusahaan sesuai dengan undang-undang perburuhan yang

berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Suparno (2015:161) terdapat sembilan kriteria atau indikator yang harus dipertimbangkan dalam rangka memilih dan menyusun rencana kompensasi, diantaranya:

a. Keadilan Internal

Untuk melihat rencana kompensasi lebih menekan kepada keadilan di antara lingkungan yang ada di dalam perusahaan.

b. Pembayaran Tetap

Sistem pembayaran yang dilakukan berdasarkan gaji yang tetap.

c. Keanggotaan

Melihat penekanan kompensasi dan kontribusi yang diberikan karyawan atau kelompok karyawan.

d. Jabatan

Untuk melihat nilai dari jabatan karyawan dalam perusahaan.

e. Egalitarian

Untuk melihat sistem kompensasi terhadap lapisan masyarakat atau sistemnya tergantung dengan tingkat golongan.

f. Standar Pasar

Untuk melihat apakah kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai standar atau di bawah standar pasar.

g. Hadiah

Kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang diberikan dalam bentuk uang atau dalam bentuk bukan uang.

h. Pembayaran

Untuk melihat pembayaran kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersifat terbuka atau rahasia.

i. Sistem Pembayaran

Pembayaran sentralisasi atau desentralisasi, keputusan sistem pembayaran dilakukan oleh pusat atau didelegasikan kepada unit masing-masing.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji, merupakan uang tunai maupun nontunai yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan.
- b. Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam.
- c. Insentif, adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung oleh perusahaan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- d. Tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya terhadap perusahaan.

- e. Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Notoatmodjo (2015:147) mengemukakan terdapat empat indikator kompensasi:

- a. Biaya hidup.

Pegawai harus memperoleh kompensasi dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja harus sebesar biaya hidup pada saat ini.

- b. Produktivitas.

Meningkatnya produktivitas pegawai sudah pasti akan berpengaruh terhadap peningkatan penghasilan dari organisasi, maka pegawai seharusnya memiliki andil atau mendapatkan haknya juga dari keuntungan organisasi.

- c. Skala upah atau gaji yang umum berlaku.

Secara umum organisasi harus memberikan gaji dan upah kepada pegawai sesuai dengan skala pemberian kompensasi yang berlaku.

- d. Kemampuan membayar.

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi pegawainya, oleh sebab itu kemampuan membayar dari organisasi perlu diperhitungkan kelayakannya.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis	Hasil
1	Sri Lestari, Putri Rachmasari Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 2 – Juni 2021 DOI: https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka)	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka)
2	I Putu Suartana, I Gusti Ayu Manuati Dewi E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020 : 863-883 ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNU.D.2020.v09.i03.p03	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Berlin Hotel	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Berlin Hotel.
3	Indra Prawira Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 1, Maret 2020, 28-40 ISSN 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumayera Utara.
4	Wachid Hasyim Jurnal Ekonomi	Pengaruh Beban Kerja dan	Metode Analisis	Kompensasi berpengaruh positif

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis	Hasil
	Manajemen Bisnis, Vol.01 Issue 02 – Juli 2020 ISSN 2716-0238 DOI: https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41	Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia	Regresi Linier Berganda	terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia
5	Nisa Meitasari Gunawan, AA. Ayu Sriathi E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No.9, 2019 : 5344-5371 ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Novotel Bali Ngurah Rai Airport	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Novotel Bali Ngurah Rai Airport.
6	Dewi Uswatun Khasanah, R.A.E.P Apriliani, M. Trihudyatmanto Journal of Economic, Business and Engineering, Vol. 1, No. 1, Oktober 2019 DOI: https://doi.org/10.32500/jebe.v1i1.871	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan penelitian ini stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah
7	Widya Parmita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 9, No. 1, 2018 e-ISSN: 2301-8313 DOI: http://doi.org/10.21009/JRMSI.00	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika kompensasi dalam perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

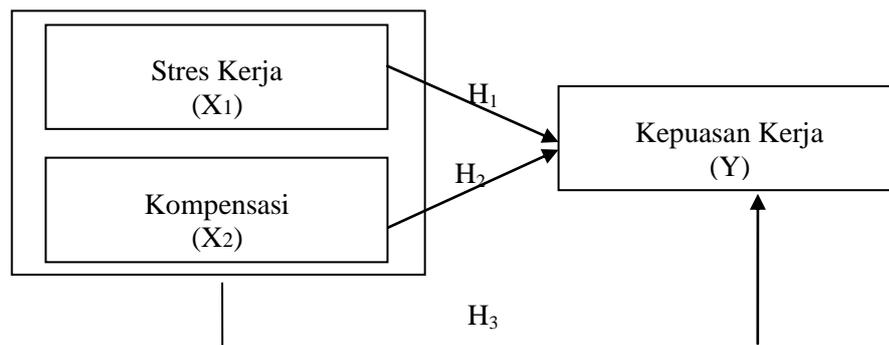
No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis	Hasil
	9.1.09			
8	Chita Agathanisa, Arif Partono Prasetio Jurnal Mitra Manajemen, Vol. 2, No. 4, Juli 2018, 308-319 ISSN 2614-0365 DOI: https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda	Metode Analisis Regresi Linear	Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogorsir Samarinda.
9	Hawa Indah Permatasari, Arif Partono Prasetio Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 2, No. 1, April 2018 DOI: https://doi.org/10.36555/almana.v2i1.126	Pengaruh Sres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung	Metode Analisis Regresi Sederhana	Pada penelitian ini diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung.
10	Rocky Potale, Yantje Uhing Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 1, Maret 2015, Hal. 63-73 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (kompensasi dan stres kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tersedianya hasil

penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka peneliti ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel, yaitu 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu stres kerja (X_1), kompensasi (X_2), sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau masih bersifat praduga yang harus diuji dengan data yang terkumpul melalui kegiatan penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada landasan teori. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:82) mengemukakan stres kerja adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan atau peluang yang luar biasa. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Uhing (2015), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka tingkat kepuasannya pun akan menurun, begitu pula sebaliknya jika stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah, maka tingkat kepuasannya pun akan meningkat. Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁ : Stres kerja (X₁) berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit X.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2011:125) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena para karyawan tersebut telah memberikan

sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul (2019), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka tingkat kepuasan kerjanya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikannya semakin rendah, maka tingkat kepuasan kerjanya pun akan menurun. Sehingga hipotesis kedua dapat dibuat sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit X.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Uhing (2015), menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan..

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Yadewani, Nasrul (2019), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis yang ketiga adalah:

H₃ : Stres kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit X.