

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain stres kerja dan kompensasi yang diterima.

Menurut Smith (2015) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Menurut Stephen P. Robbins (2017:114) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Bavendam (dalam Fred Luthans, 2016) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Kesempatan (Opportunity)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika mereka memiliki kesempatan yang cukup menantang dalam pekerjaannya. Hal ini termasuk kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek yang menarik, pekerjaan yang memberikan tantangan dan kesempatan untuk mencapai kepuasan kerja selanjutnya akan meningkatkan rasa tanggung jawab, termasuk didalamnya kesempatan untuk promosi.

2) Stress

Stress yang berkelanjutan memberikan pengaruh yang negatif, maka kepuasan kerja menjadi rendah. Pekerjaan yang menimbulkan stress yang tinggi akan mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja dan akan menjadi sumber kekhawatiran dan keprihatinan.

3) Kepemimpinan (*Leadership*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika pemimpin mereka merupakan pemimpin yang baik. Ini termasuk kemampuan memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik, berusaha bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dan memberikan perhatian kepada karyawannya.

4) Standar kerja (*Work Standards*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika seluruh tim kerja mencapai sesuatu standar kerja yang membanggakan dalam kualitas pekerjaannya.

5) Imbalan yang sesuai (*Fair Rewards*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika mereka merasakan bahwa pemberian imbalan sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

6) Wewenang yang cukup (*Adequate Authority*)

Pekerja akan merasa lebih puas ketika mereka memiliki kebebasan dan wewenang untuk melakukan pekerjaannya.

c. **Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Syafrina (2018:254), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1) Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika

perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2) Teori Perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karywana tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi.

6) Teori Pengharapan Pengharapan

Merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa

keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Smith (2015) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Pembayaran
menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.
- 3) Supervisi
menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
- 4) Rekan kerja
menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*)

yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis. Menurut Robbins dan Judge (2016:146) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan.

Faktor pendorong terletak pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang ditetapkan perusahaan begitu tinggi. Sebagian karyawan berada dalam usia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat meningkatkan kinerja.

Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif, karyawan pun membutuhkan tekanan untuk menjadi lebih baik, namun jika ada tekanan negatif muncul tekanan itu menjadi terlalu sering atau ketika hanya satu sumber tekanan terlalu besar dan tidak bisa diatasi ini akan menjadi masalah. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi

kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam.

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami pegawai dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain daripada biasanya.

b. Sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena bebagai hal misalkan sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut Sondang Siagin (2014:301) menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

- 1) Beban tugas yang terlalu berat.
- 2) Desakan waktu.
- 3) Penyeliaan yang kurang baik.
- 4) Iklim kerja yang tidak aman.
- 5) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
- 6) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
- 7) Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.

- 8) Frustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya.
- 9) Perbedaan nilai yang dianut karyawan dan yang dianut oleh organisasi.
- 10) Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Masalah keuangan
- 2) Perilaku negatif anak-anak
- 3) Kehidupan keluarga yang kurang harmonis
- 4) Pindah tempat tinggal
- 5) Ada anggota keluarga yang meninggal
- 6) Mengidap penyakit berat

Berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang telah di kemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, dan beban kerja yang berat. Serta stres yang ditimbulkan dari diluar pekerjaan yaitu masalah keluarga, dan lainnya yang harus diatasi dengan pemulihan diri.

c. Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan

yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Mangkunegara (2017:158), yaitu:

- 1) Pola sehat, mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- 2) Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- 3) Pola patalogis, ialah pola menghadapi stres dengan berdampak gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber-

sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

d. Indikator Stres Kerja

Robbins dan Jugde (2016: 144) terdapat beberapa indikator yang stres kerja yaitu:

1) Tuntutan Tugas

Kurangnya kejelasan mengenai apa yang diharapkan dari karyawan atau tugas yang tidak terdefinisi dengan baik dapat menyebabkan kekhawatiran dan stres dalam bekerja.

2) Tuntutan Peran

Karyawan merasa mereka tidak memiliki kontrol atau pengaruh atas bagaimana mereka menjalankan peran mereka, hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya dan stres.

3) Tuntutan Pribadi

Manusia memiliki tuntutan pribadi dalam kehidupannya masing – masing, memiliki peran ganda seperti menjadi orang tua, teman, bahkan karyawan sekaligus.

4) Tuntutan Perusahaan

Karyawan menghadapi beban kerja yang sangat besar, sering kali melebihi kapasitas mereka dalam menjalakan tugas yang diberikan perusahaan dan selalu merasakan frustasi ketika tugas yang mereka jalanin itu gagal.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sinambela (2016:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:118).

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2017:222) jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung, berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi,

bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung, seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal).

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya:

- 1) Ikatan Kerja Sama. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja. Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Motivasi. Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

- 4) Stabilitas Karyawan. Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.
- 5) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

d. Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2) Incentif

Incentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Incentif diberikan oleh

perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4) Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang menjadi rujukan penulisan dalam melakukan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan peneliti adalah sebagai berikut:

Table 4
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian, tahun, institute, peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan	Metode Analisis
1.	Jurnal Manajemen dan Bisnis,(2023) Vol.2, No.1 ISSN 1822-8680 Allya Roosallyn Assyofa, DOI: https://doi.org/10.29313/ mahdagroup.v2o1.11690	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahada Group	Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mahada Group	Kuantitatif
2.	Jurnal Penelitian Bisnis Manajemen, (2023) Vol. 1 No. 2 e-ISSN: 2985-9611 p-ISSN: 2986-0415 Rani, Purwatiningsih, DOI: https://doi.org/10.47861/ sammajiva.v1i3.349	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusapala Gruoup	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3)	Maka dari itu dapat di simpulkan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group	Kuantitatif

No.	Penelitian, tahun, institute, peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan	Metode Analisis
3.	Journal of Business and Applied Management ,(2022) Vol. 15 No.1 e-ISSN: 2621-2757 Bagus Nyoman, Tikshanaya DOI: https://doi.org/10.24843/jrnlbsnis.2022.v7.i06.p2	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompenasasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Kecamatan Karabitan	Komitmen Organisasi (X1), Kompenasasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Kecamatan Karabitan	Kuantitatif
4.	Jurnal Humaniora,(2020) Vol.4 , No.1 ISSN 2548-9585 Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi DOI: https://doi.org/10.35794/jurnlhuma.v11i1.45861	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompenasasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo Medan	Disiplin Kerja (X1), Kompenasasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.	Kuantitatif
5.	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, (2019) Vol.2 No. 1 ISSN 2623-2634 Hazmanan, Dewi Suryani,	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompenasasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Persero	Kepemimpinan (X1), Kompenasasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Kepemimpinan dan Kompenasasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif

No.	Penelitian, tahun, institute, peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan	Metode Analisis
	DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404			karyawan PT. PLN Persero.	
6.	Jurnal Ilmiah Mahasiswa, (2023) Vol.1 No.2 E-ISSN: 2614-3658 Alber Tanjung, Aldry Frinaldy DOI: https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.246713	Pengaruh Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Cititex (Percetakan)	Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Secara parsial kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cititex (Percetakan)	Kuantitatif
7.	Global Leadership Organizational Research in Management, (2024) Vol.2, No.3 e-ISSN: 3021-7423 Ayu Silvania Pandiangan, Purwatiningsih, Ratih Setyo Rini DOI: https://doi.org/10.59841/glory.v2i3.1433	Pengaruh Stres Kerja dan Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Stanford Teknologi Indonesia	Stres Kerja (X1), Kompenasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Secara simultan stres kerja dan kompenasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pada PT Stanford Teknologi Indonesia	Kuantitatif
8.	Jurnal EMBA, (2015) Vol. 3 ,No.1 Hal 1- 117	Pengaruh Kompenasi Dan	Kompenasi (X1), Stres	Kompenasi dan Stres kerja	Kualitatif

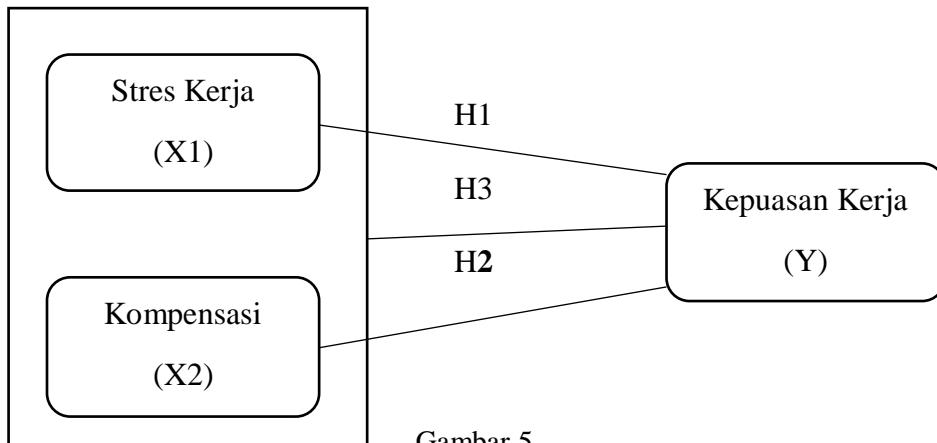
No.	Penelitian, tahun, institute, peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan	Metode Analisis
	ISSN 2303-1174 Rocky Potale, Yantje Uhing DOI: https://doi.org/10.35794/ emba.3.1.2015.6567	Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado	Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.	
9.	E- Jurnal Manajemen, (2019) Vol. 5 No.1 ISSN 2105 – 1457 Feni Wulandari, DOI: https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.7DC998	Pengaruh Kompenasasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Niaga	Kompenasasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial diketahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pilar Niaga	Kuantitatif
10.	<i>International Journal of Business, Law, and Education</i> , (2023) Vol. 4 No.2 e-ISSN : 2747-1398 Dodit Cahyo Nugroho, Leonard Adrie Manafe	<i>The Effect of Compession , Job Stress And Work Environment On Job Satisfaction</i>	<i>Compession (X1), Job Stress (X2), Work Environment (Y)</i>	<i>By analysing the data from this study, it be concluded that job satisfaction is</i>	<i>quantitative</i>

No.	Penelitian, tahun, institute, peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan	Metode Analisis
	DOI: https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.272			<i>impacted positive significant partially and or simultaneously by compensation , work stress and working environment</i>	

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:322) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau persamaan ataupun perbandingan nilai variabel dari satu sampel dengan sampel lainnya.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel Stres Kerja (X1), Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berikut kerangka pemikiran yang dipakai oleh peneliti adalah:



Gambar 5

Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2017) mengemukakan kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Mangkunegara, 2014) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas,

tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Hasil penelitian (Prayogi et al., 2019); (Nasution, 2017) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Souvia

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:118). Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah (Harahap & Khair, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Souvia.

3. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dampak dari stres pada kepuasan dapat dilihat secara langsung yaitu ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja dan membuat para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja terindikasikan oleh tingginya upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya

kepuasan akan pekerjaan itu sendiri. Hal ini diperkuat dengan beberapa penelitian seperti penelitian (Potale & Uhing, 2015) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Souvia.