

BAB II

KALIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan seseorang.

Kepuasan kerja merupakan 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. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins (2015:110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang

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

Handoko (2016: 75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan.

Hamali (2016:203), mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja

Dari pengertian dan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan individu atau pekerja, yang berhubungan dengan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:137), faktor kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor karyawan
Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan
Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

c. Dampak Kepuasan dan Tidak Kepuasan Kerja

Menurut Umam (2012: 239), ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Produktivitas atau kinerja
Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan merasa senang akan kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya
- 2) Ketidakhadiran dan *turn over*
Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan pujian, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.
- 3) Kesehatan
Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

d. Indikator Kepuasan Kerja

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

- 1) Kondisi Kerja yang mendukung
Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
- 2) 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, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

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

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Hamali (2016:242), “stres kerja” adalah “hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual”.

Menurut Fahmi (2018:384), stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang ketika seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan *stressor* di luar organisasi.

Menurut Wirawan (2012:38), “stres” merupakan “reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu situasi eksternal yang dapat menyebabkan penyimpangan pada seseorang baik fisik, psikis dan emosional

dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang memicu terjadinya stres.

b. Gejala-Gejala Stres

Menurut Hamali (2016:246) gejala-gejala stres di tempat kerja sebagai berikut:

- 1) Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari:
 - a) *Reaksi fisiologi*, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
 - b) *Reaksi emosional*, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - c) *Reaksi kognitif*, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d) *Reaksi tingkah laku*, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku merusak.
- 2) Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang di naikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

c. Pendekatan stres kerja

Menurut Umam (2012:217) pendekatan stres kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Pendekatan Individual

Seseorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

2) Pendekatan Organisasional

Penyebab-penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran struktur organisasi yang semanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Strategi-strategi yang dapat digunakan oleh manajemen

perusahaan untuk mengurangi stres karyawan adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan bersama, komunikasi organisasi, dan program kesejahteraan.

d. Faktor-faktor penyebab stres karyawan

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

e. Indikator Stres Kerja

Menurut Fahmi (2018:257), Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Fisik
Lingkungan fisik yang terlalu bising, kurang baiknya penerangan, kualitas udara yang buruk, dan sebagainya akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dan mengakibatkan stres pada karyawan.
- 2) Peran atau tugas
Stres karena peran atau tugas merupakan sebuah kondisi seorang karyawan tidak dapat memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat di tempat mereka bekerja.
- 3) Stres antar pribadi
Stres ini terjadi ketika karyawan dibagi di dalam divisi yang membuat perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi dan lain sebagainya.

4) Organisasi

Pengurangan jumlah karyawan merupakan penyebab stres yang tidak hanya untuk kehilangan pekerjaan, namun juga untuk yang masih tinggal karena mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan pekerjaan yang semakin banyak.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:287), kompensasi merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Menurut Fahmi (2018:123), menyatakan kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka”. Dalam kegiatan perusahaan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Sedangkan Rivai (2011:357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas

jasa dan penghargaan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi karyawan kepada perusahaan/organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno (2011:289), besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Oleh karena itu ada beranggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku didaerahnya.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampaui tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di

perusahaan-perusahaan lain, agar pihak karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
Perusahaan yang mempunyai kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Sedangkan pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah.

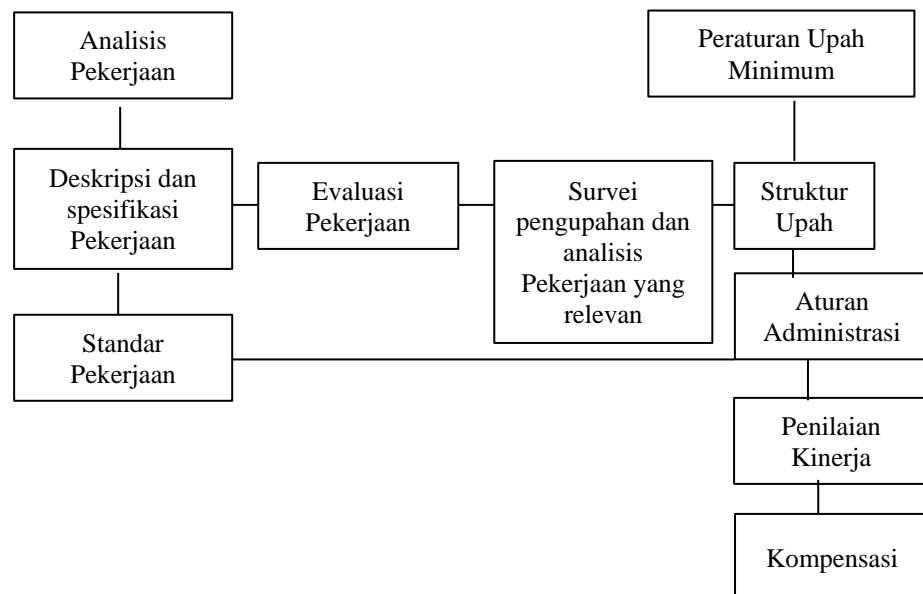
c. Tujuan Administrasi Kompensasi

Menurut Handoko (2013: 156), tujuan administrasi kompensasi antara lain:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*, kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja.
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, bila tingkat kompensasi tidak kompetitif atau seimbang maka banyak karyawan yang memiliki kinerja baik akan keluar dari perusahaan.
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang di inginkan, kinerja yang baik pengalaman, kesetiaan, dan loyalitas dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

d. Proses Kompensasi

Menurut Handoko (2013:161), proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar dapat mencapai prestasi/kinerja yang diinginkan. Aliran proses kompensasi dapat digambarkan secara ringkas berikut ini:



Gambar 2.1
Proses Pemberian Kompensasi
 Sumber: Handoko (2013:163)

e. Indikator-indikator Kompensasi

Handoko (2013:164), menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1) Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari percobaan.

- 2) Tunjangan
Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Insentif
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:348), “lingkungan kerja” merupakan “bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”.

Menurut Rivai (2012:3), lingkungan kerja merupakan: elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan kerja yang bersifat langsung maupun tidak langsung akan membawa dampak perubahan pada organisasi, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Dari hasil pengertian-pengertian para ahli maupun penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah adaptasi seorang karyawan di dalam perusahaan dengan lingkungan kerjanya. Penting juga untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi

bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan yang harmonis tempat terjadinya hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan sesama karyawan (hubungan horizontal). Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

- a) Tidak terdapat konflik antar karyawan.
- b) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.

- d) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- e) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:45), indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Hubungan karyawan
Salah satu yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran dalam bekerja.
- 4) Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui bangunan kaidah teori yang sudah diletakkan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Dengan kata lain, dengan menelaah penelitian terdahulu, seseorang akan dengan mudah melokalisasi kontribusi yang akan dibuat. Kajian penelitian terdahulu menjelaskan tentang penelitian yang relevan/berkaitan dengan penelitian sekarang yang akan menjadi salah

satu acuan hasil penelitian ini. Selanjutnya, kajian penelitian terdahulu dicantumkan secara ringkas pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	Rauan dan Tewel (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan	Y = Kepuasan kerja X = Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stres kerja para karyawan.
2	Pardita dan Surya (2020) Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan	Y = Kepuasan Kerja X = Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
3	Fadli (2020) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara	Y = Kepuasan Kerja X = Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian koefisien determinasi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 61,2% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 37,9% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber: Data diolah, 2022.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016:66), “kerangka berpikir” adalah “sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi landasan pokok bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan sebuah penelitian yang akan dilakukan”.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Alasannya karena tingkat stres tertentu akan memberikan efek positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melaksanakan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres yang ringan namun berkepanjangan akan membuat

menurunnya kinerja karyawan. Stres merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu merasa di konfrontasi dengan adanya suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya. Penelitian Rauan dan Tewal (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Mangkunegara (2016:83) “kompensasi” merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Kompensasi merupakan sesuatu yang didapat dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kompensasi dapat berupa fisik atau penghargaan. Kinerja dapat maksimal, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya. Dalam suatu perusahaan kompensasi merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kegiatan kinerja karyawan karena setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari kompensasi. Maka dari itu kompensasi yang bersifat mutlak. Dengan memberikan kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Pardita dan Surya (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kegiatan kinerja karyawan karena

setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, lingkungan kerja merupakan kondisi sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Maka dari itu lingkungan kerja yang bersifat langsung maupun tidak langsung akan membawa dampak perubahan pada perusahaan yang tidak terpisahkan karena pengaruh lingkungan kerja menyangkut banyak aspek dan tuntutan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang lengkap dan memadai akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja sedemikian rupa maka akan dapat memotivasi karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Fadli (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Stres kerja merupakan kondisi psikologis seseorang individu merasa tidak nyaman. seperti contoh beban kerja yang terlalu besar, jam bekerja yang terlalu lama dan tidak menentunya jumlah target perusahaan dari waktu ke waktu. jika hal tersebut melanda seorang karyawan maka akan berpengaruh dalam kinerja

karyawan tersebut yang mengakibatkan karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan diharuskan menjaga kondisi karyawannya agar kinerja yang dilakukan karyawan dapat maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

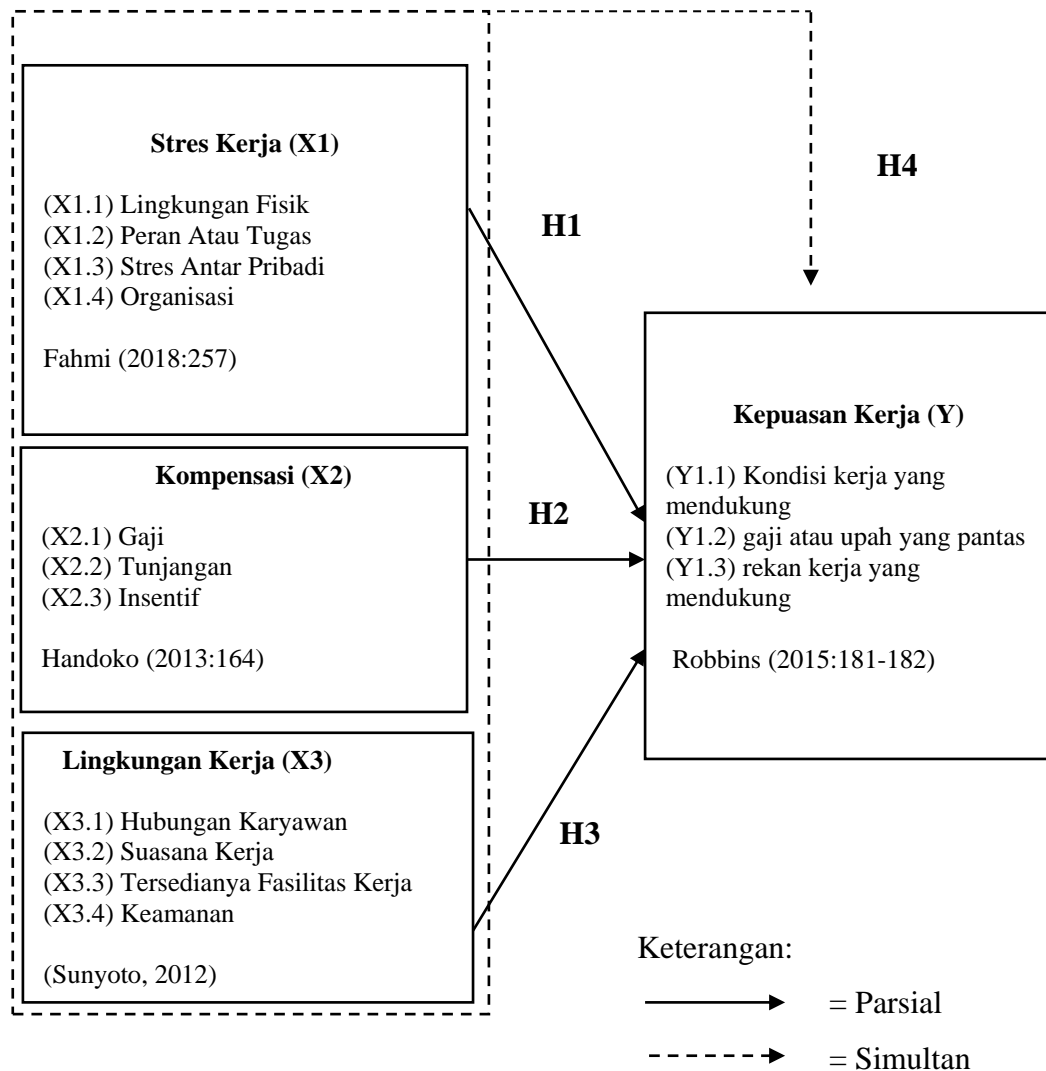
Dalam suatu perusahaan kompensasi merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kegiatan kinerja karyawan karena setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari kompensasi. Maka dari itu kompensasi bersifat mutlak. Dengan memberikan kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang penting untuk dipelihara karena lingkungan kerja merupakan suasana yang dirasakan langsung oleh para karyawan yang harus diperhatikan supaya kondisinya selalu memadai untuk tempat karyawan melakukan kegiatannya sehingga akan dapat mencapai hasil yang optimal dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gangguan yang sering di alami dalam lingkungan kerja seperti tingkat keamanan di lingkungan yang kurang, kurangnya fasilitas perusahaan dan aroma yang disebabkan oleh limbah pabrik yang sangat mengganggu pernafasan. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan

menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga kualitas karyawannya.

D. Kerangka Konsep

Jika kerangka berpikir tersebut dijadikan sebagai bentuk kerangka konseptual, maka terlihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konsep

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:105), “hipotesis” merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan pada rumusan masalah maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : diduga secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Gunawan Nganjuk.
- H2 : diduga secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Gunawan Nganjuk.
- H3 : diduga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Gunawan Nganjuk.
- H4 : diduga secara simultan stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Gunawan Nganjuk.