

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016:10). Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan (Afandi, 2021:3). Sedangkan menurut Sutrisno (2016:16), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang strategis dari organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan dengan itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2016:21-23), yaitu:

a. **Perencanaan**

Perencanaan merupakan sesuatu yang merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam membantu mencapai tujuannya.

b. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi atau perusahaan.

c. **Pengarahan**

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- d. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. **Pengadaan**
Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi.
- f. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian uang atau barang langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.
- h. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.
- i. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik maupun mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.
- k. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi karena interaksi antara individu dan pekerjaannya, yang umumnya terdapat perbedaan karakteristik dan perubahan yang tidak jelas di perusahaan (Afandi, 2021:173). Sedangkan Robbins & Judge (2017:21) mengatakan stres kerja adalah suatu keadaan dinamis dimana seorang individu menghadapi suatu peluang, tuntutan, keadaan organisasi dan pada diri seseorang. Asih *et al.*, (2018:4) juga mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu yang berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan yang mana juga sumber utama stres kerja adalah gaji rendah, kekurangan kesempatan kenaikan pangkat, ekspektasi kerja yang tidak pasti, serta jam kerja yang panjang.

Kemudian Mangkunegara (2017:92) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi tertekan pada kesehatan fisik maupun mental. Kondisi tertekan tersebut secara umum adalah keadaan yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk menanggapinya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik tetapi juga lingkungan sosial, lingkungan seperti ini juga ditemukan dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota karyawan atau organisasi menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon individu terhadap tuntutan fisik maupun mental yang dihadapinya, diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Dimana keadaan individu merasakan cemas dan gelisah karena situasi yang sedang dihadapinya dapat menghalanginya untuk berkonsentrasi dalam bekerja.

Terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan dalam stres kerja (Afandi, 2021:174), diantaranya:

1. Masalah stres yang dialami juga berkaitan dengan pihak organisasi atau perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Namun, penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan. Tetapi masalah rumah tangga yang terbawa ke

pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah juga dapat menyebabkan stres kerja.

2. Menghasilkan efek negatif untuk perusahaan dan pribadi.
3. Membutuhkan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan masalah stres tersebut.

Gejala stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) aspek (Afandi, 2021:178), diantaranya:

1. Gejala Fisiologikal

Yang termasuk dalam fisiologikal adalah timbulnya sakit perut, meningkatnya detak jantung dan sesak nafas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologikal

Yang termasuk dalam psikologikal yaitu memiliki kecemasan, merasakan tegang, kebosanan, ketidakpuasan dalam hubungan kerja dan menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Yang terdapat pada gejala perilaku yakni meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan selera makan, mudah gelisah, susah tidur dan berbicara dengan intonasi yang cepat.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja Harras *et al.*, (2020:336), diantaranya:

1. Imbalan yang rendah.

Yang mana artinya pada sebagian pekerja yang masih menerima gaji di bawah peraturan pemerintah, hal tersebut membuat mereka berkecil hati, karena upah tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tentunya hal ini, umumnya membuat tingkat stres ini tidak terlalu besar, namun intensitasnya cukup sering terjadi.

2. Tingginya aktivitas kerja.

Aktivitas pengemudi ojek online yang terkadang padat terutama jika banyak orderan membuat mereka menjadi kurang istirahat, yang mana dapat hingga larut malam sehingga membuat mereka bergadang, terlambat makan, dan

lain-lain. Dedikasinya terhadap pekerjaan sangat besar, namun di sisi lain keadaan tersebut merupakan pemicu bagi stres. Biasanya stres terjadi ketika keadaan fisik mulai menurun, dan pekerjaan tidak tercapai atau tidak mencapai target. Pada saat itu, terciptalah perasaan marah terhadap keadaan, bahwa apa yang sudah diperjuangkan terasa sia-sia.

3. Masalah pribadi.

Karyawan merupakan makhluk sosial, ketika ia di rumah atau di masyarakat tentu ia berinteraksi. Namun adakalanya terjadi perselisihan yang menyebabkan mental karyawan terganggu. Hal tersebut berdampak pada motivasi dan perilaku kerja yang rendah.

Stres kerja memiliki beberapa indikator (Afandi, 2021:179), diantaranya sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang yaitu kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, struktur organisasi yang tidak jelas seperti, ketidakjelasan posisi, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat menciptakan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3. Kompensasi

Pada umumnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk mencukupi keperluan sehari-hari. pemberian kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan awal untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan (Afandi, 2021:191). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Afandi, 2021:191).

Hasibuan (2016:118) juga menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan. Sebagai balasan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu hal dalam berbagai bentuk yaitu uang dan hadiah yang telah disediakan dan diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa dan kerja kerasnya karyawan.

Kompensasi memiliki 3 (tiga) jenis bagian menurut Afandi (2021:192) yaitu:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) yaitu dalam bentuk gaji, insentif, bonus dan komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) adalah tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial reward*) misalnya jam kerja yang fleksibel dan tempat kantor yang bergengsi.

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Afandi (2021:192-194) sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama
 Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawannya. Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha diwajibkan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui.
2. Memberikan kepuasan kerja untuk karyawan dan perusahaan
 Dengan pemberian kompensasi karyawan akan mampu mencukupi kebutuhan jasmani, status sosial, dan individualis sehingga mendapatkan kepuasan kerja oleh posisinya.

3. Pengadaan Efektif
Apabila pemberian kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memenuhi syarat akan lebih mudah untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Sebagai Motivasi Kerja
Apabila kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan pemberian kompensasi berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.
6. Disiplin Kerja
Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari tanggung jawabnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan pemberian kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada tugasnya.
8. Pengaruh Pemerintah
Apabila pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang ditetapkan tentang batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.
Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Afandi (2021:194) yaitu:
 1. Sistem Waktu
Pada sistem waktu, besarnya kompensasi seperti gaji dan upah yang ditetapkan berdasarkan standar waktu, minggu dan bulan.
 2. Sistem Hasil (*Output*)
Pada sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan karena kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, misalnya per potong, meter, liter dan kilogram.
 3. Sistem Borongan
Sistem borongan merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan karena volume pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan.

Ada empat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2020:127) yaitu:

1. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

2. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini apabila produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

3. Biaya Hidup.

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi, yang dimana apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

4. Kondisi Perekonomian Nasional.

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Apabila perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya apabila perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

Afandi (2021:194-195) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan gaji

Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja yang bekerja di bagian produksi atau pekerja harian bukan pekerja tetap. Seperti harian, mingguan atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara

pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji merupakan bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap yang diberikan sesuai dengan kesepakatan seperti mingguan, bulanan dan tahunan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan tersebut sudah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Afandi, 2021:24). Motivasi merupakan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dia lakukan memperoleh hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2021:23).

Menurut Hasibuan (2016:95), motivasi merupakan sebuah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif serta terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan uraian yang di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu dan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2021:24-25), diantaranya :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan yaitu makan, minum, tempat tinggal, udara dan lain-lain, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup dapat memotivasi seseorang giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik dapat menciptakan suasana yang tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan atau wibawa dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Umumnya wibawa timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula wibawanya. Wibawa dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini adalah realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Kemauan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Motivasi memiliki beberapa prinsip-prinsip (Afandi, 2021:25-26), diantaranya:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada pegawai yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.
2. Prinsip Komunikasi
Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu pegawai akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan agar lebih percaya dengan kemampuannya.
5. Prinsip Memberi Perhatian
Perusahaan dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya seperti memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawannya. Hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

Terdapat tipe-tipe motivasi kerja menurut Afandi (2021:28-29), sebagai berikut:

1. Motivasi Dalam Diri
Motivasi dalam diri adalah dorongan atau kehendak yang kuat berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang didapat oleh seseorang, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan perilaku yang kuat untuk mencapai tujuan. Yang termasuk motivasi dalam diri yaitu persepsi seseorang diri sendiri, harga diri, harapan individu, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri disebutkan sebagai tujuan utama individu melaksanakan kegiatan merupakan untuk meraih tujuan yang terletak di luar kegiatan kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam kegiatan kerja. Yang termasuk motivasi luar diri yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, perusahaan atau organisasi tempat orang bekerja, kondisi lingkungan kerja dan gaji.

Afandi (2021:29-30) juga menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari motivasi kerja, yaitu:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi atau perusahaan, yaitu:

- a. Pemberian hadiah atau *rewards*.
- b. Promosi jabatan.

2. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik seperti nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan kegiatannya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih.

3. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, seperti:

- a. Hasil kerja yang maksimal.
- b. Pencapaian tugas yang ditargetkan.

4. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk karyawan lainnya, yaitu:

- a. Karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Karyawan yakin akan kesuksesan.

2.1.5. Kepuasan Kerja

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat *individual* karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021:73). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021:73). Dewi & Harjoyo (2019:142) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hamali (2016:200), setiap seseorang yang bekerja ingin mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini juga didukung oleh Sutrisno (2016:75), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini adalah sesuatu yang

bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau konflik antara apa yang diinginkannya dengan hasil yang diperoleh.

Ada delapan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam Dewi & Harjoyo, 2019:145-146) yaitu:

1. Kesempatan Untuk Maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan Kerja.
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji.
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen.
Perusahaan dan manajemen yang baik merupakan yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Faktor instrinsik dari pekerjaan.
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
6. Kondisi kerja.
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
7. Aspek sosial dalam pekerjaan.
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
8. Komunikasi.
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat

ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Menurut Afandi (2021:82), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.

4. Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Bayuaji (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pengemudi Gojek di Salatiga yang akan dipilih menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Program IBM SPSS *Statistics 23*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pengemudi Gojek di Salatiga, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya, begitu pun sebaliknya.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Siregar *et al.*, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan fleksibilitas terhadap kinerja, dan menggunakan kepuasan kerja sebagai bagian dari variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang dari *driver* Gojek asal Samarinda. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik *Accidental Sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Uji Validitas; Uji Reliabilitas; Uji Asumsi Klasik; Uji Regresi Linier Berganda; Uji Koefisien Korelasi; Uji Koefisien Determinasi; dan Uji Hipotesis dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kompensasi memiliki pengaruh yang efektif terhadap kepuasan kerja; fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya fleksibilitas memiliki pengaruh yang efektif terhadap kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya kompensasi tidak memiliki pengaruh yang efektif terhadap kinerja; fleksibilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya fleksibilitas memiliki pengaruh yang efektif terhadap kinerja; kompensasi dan fleksibilitas memiliki tingkat keeratan hubungan dalam kategori sangat rendah dan signifikan; kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang efektif terhadap kinerja.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Bouta & Wulansari (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 340 mitra *driver* Gojek Bandung yang akan dipilih menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kausal dan kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan *software* SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mitra *driver* Gojek Bandung memiliki hasil persentase rata-rata yang diperoleh sebesar 51% yang berada pada kategori rendah, artinya kompensasi yang diterapkan Gojek Bandung tidak baik; motivasi mitra *driver* Gojek Bandung memiliki hasil persentase rata-rata yang diperoleh sebesar 74% yang berada pada kategori tinggi, artinya motivasi mitra *driver* Gojek Bandung baik; Berlaku juga dengan kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung memiliki hasil persentase rata-rata yang diperoleh sebesar 77%

yang berada pada kategori tinggi, artinya kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung baik. kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung secara parsial dan simultan.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Aksa & Transistari (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif finansial, motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 356 responden mitra *driver* Go Ride di wilayah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan *software* SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya insentif finansial yang ditawarkan oleh Gojek ditentukan pada target tertentu yang relatif dapat dicapai oleh *driver* Go Ride setiap hari selama waktu kerjanya; motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya suasana kerja yang saling membantu antara *driver*; perasaan aman karena adanya asuransi; penghasilan yang memadai yang mendorong bekerja lebih baik; dan adanya tantangan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan; stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; artinya *driver* memiliki beban kerja yang setiap harinya dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun hal tersebut sudah dipahami sebagai konsekuensi seorang *driver* sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Runtulalo *et al.*, (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah mitra *driver* Gojek (GoRide) yang berada di kota Manado yaitu sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik *Purposive Sampling*. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan *software* SPSS 21 *for windows*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi

akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja; stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stres kerja maka mengakibatkan semakin rendah kepuasan kerja; Secara Simultan, kompensasi dan stres kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 57,7% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, meningkatkan kompensasi dan meminimalisir stres kerja akan menghasilkan kepuasan kerja *driver* Go Ride PT. Gojek Indonesia.

Penelitian yang keenam dilakukan oleh Saputro *et al.*, (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja *driver* Grab terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel intervening di Mataram. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 *driver* Grab di Mataram. Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan teknik *Non Probability Sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur menggunakan program SPSS dan Uji Sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh *driver* maka akan menghasilkan motivasi kerja yang baik untuk para *driver* dan berlaku juga sebaliknya; fleksibilitas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, artinya semakin diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan mereka membuat *driver* Grab merasa sangat puas dan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik; kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, setiap kompensasi yang baik akan sangat disenangi oleh para karyawan sehingga membuat mereka bersemangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja mereka; fleksibilitas tidak ada berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya kebebasan dalam bekerja membuat beberapa *driver* merasa malas dan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik yang dapat menurunkan kinerja mereka; motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, setiap pekerja yang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka ia akan dapat memaksimalkan kinerja yang mereka miliki dan berlaku juga sebaliknya; terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja, secara langsung kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Mataram; terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja;

secara langsung kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Mataram.

Penelitian yang ketujuh dilakukan oleh Lubis (2019), tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *adversity quotient* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 265 pengemudi taksi konvensional di kota Medan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Accidental Sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, analisis regresi berganda dan analisis jalur untuk variabel intervening dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan; berdasarkan hasil analisis regresi berganda terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *adversity quotient* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; selain itu variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; tetapi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. *Adversity quotient* dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening; karena variabel *adversity quotient* dan stres kerja dapat berhubungan langsung dengan kinerja pengemudi taksi konvensional.

Penelitian yang kedelapan dilakukan oleh Tarmidi *et al.*, (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah mitra pengemudi PT Gojek (GoRide) Indonesia wilayah Bandung Tengah dan sampel yang digunakan sebanyak 115 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Data penelitian yang diperoleh diolah dan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan *software* SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek; kompensasi finansial

berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek; apabila keuangan kompensasi semakin baik, maka kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek akan meningkat, berlaku juga sebaliknya kompensasi finansial lebih buruk dari kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek akan menurun; stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek; apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek; berlaku juga sebaliknya, apabila stres kerja menurun maka akan meningkatkan kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek.

Penelitian yang kesembilan dilakukan oleh Alfian (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah mitra pengemudi Grabbike yang ada di kota Bandung khususnya di wilayah Gegerkalong, Lembang, dan sekitarnya untuk sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikatif, data penelitian terdiri dari data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada beberapa pengemudi Grabbike di kota Bandung dan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, penelitian terdahulu, dan internet. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, studi pustaka, dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis jalur dengan menggunakan *software* SPSS 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada mitra Grabbike dapat dikatakan cukup baik; sedangkan konflik kerja pada mitra Grabbike cukup baik dan kepuasan kerja pada mitra Grabbike cukup baik; Secara parsial stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan konflik kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Juga, secara bersamaan stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi kepuasan kerja; Hasil ini menyarankan pengemudi untuk tidak membatalkan pesanan apabila mendapatkan pesanan, dan pengemudi harus meningkatkan kinerjanya dengan tidak membuat pesanan yang pilih-pilih sehingga mereka akan mendapatkan peluang lebih besar untuk mendapatkan pesanan yang stabil.

Penelitian yang kesepuluh dilakukan oleh Nayoan *et al.*, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi Gojek di

kota Bandung. Sedangkan sampel yang dipilih menggunakan metode *accidental sampling* dan didapatkan sebanyak 150 *driver* Gojek. Penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi; Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan teori yang dikemukakan; Hasil tersebut menegaskan bahwa perusahaan Gojek yang memiliki *driver* dari berbagai kalangan harus selalu memperhatikan Insentif yang diberikan dan juga memperhatikan beban kerja yang diberikan secara adil sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja; kepuasan kerja menjadi penting karena akan mempengaruhi loyalitas kerja.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Stres merupakan sesuatu yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang sedangkan motivasi merupakan sesuatu daya dorong yang mengakibatkan orang tersebut berbuat sesuatu, maka motivasi sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan sebagai dorongan untuk menciptakan semangat dalam bekerja, namun stres kerja dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja (Mahaputra & Ardana, 2020).

Jadi, dengan hal ini stres kerja sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja karena jika seseorang tersebut memiliki stres yang tinggi dalam bekerja motivasi kerjanya akan menurun. Begitupun sebaliknya, jika seseorang tersebut memiliki stres yang rendah dalam bekerja, motivasi kerjanya pun akan tinggi. Hal ini juga didukung oleh Lubis (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2.3.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres Kerja adalah suatu keadaan pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Farisi & Pane, 2020). Dampak dari stres kerja pada kepuasan kerja dapat dilihat secara langsung seperti ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja dan membuat para karyawan merasakan bahwa stres kerja itu tidak menyenangkan (Farisi & Pane, 2020).

Stres kerja adalah suatu tanda yang muncul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat diterima oleh seorang karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik karyawan (Krishna & Suhermin, 2019). Stres kerja dapat membantu atau merugikan kepuasan kerja seorang karyawan sesuai dengan tingkat stres kerjanya tersebut (Rauan & Tewal, 2019). Jadi, stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Jika seseorang tersebut memiliki beban pikiran yang banyak akan menyebabkan stres dalam bekerja juga tinggi, sehingga dia tidak puas dengan pekerjaannya begitupun sebaliknya.

Hal tersebut sejalan dengan Alfian (2020), Bayuaji (2021), Runtulalo *et al.*, (2020) dan Tarmidi *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aksa & Transistari (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya *driver* memiliki beban kerja yang setiap harinya dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun hal tersebut sudah dipahami sebagai konsekuensi seorang *driver* sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

2.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Kasmir (2016:191), kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang benar maka akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin giat, sehingga mendorong karyawan untuk terus bekerja. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Jadi, apabila kompensasi yang didapatkan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Hal ini didukung oleh Saputro *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh *driver* maka akan menghasilkan motivasi kerja yang baik untuk para *driver* dan berlaku juga sebaliknya.

2.3.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja secara optimal sehingga dengan kinerja karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu meningkatkan keuntungan maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan (Farisi & Pane, 2020). Kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak pada variabel lainnya. Namun apabila kompensasi tidak diberikan atau menurun, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif pada organisasi atau perusahaan (Kasmir, 2016:255).

Pemberian kompensasi kepada karyawan adalah salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan, serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan (Azhar *et al.*, 2020). Jadi, hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dan layak, karena hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, kepuasan kerja karyawan juga akan menurun. Maka dari itu, pemberian kompensasi yang sesuai dan layak sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan Siregar *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kompensasi memiliki pengaruh yang efektif terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bouta & Wulansari

(2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung secara parsial dan simultan.

Runtulalo *et al.*, (2020) dan Tarmidi *et al.*, (2021) juga berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Apabila keuangan kompensasi semakin baik, maka kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek akan meningkat, berlaku juga sebaliknya kompensasi lebih buruk dari kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek akan menurun.

2.3.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja pada diri seseorang, sehingga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian motivasi harus diperhatikan karena akan meningkatkan semangat dan gairah bekerja (Adriyani & Manuati Dewi, 2020). Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan tersebut dapat lebih semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang baik, dengan mencapai hasil yang baik karyawan akan memiliki rasa puas dalam dirinya (Rauan & Tewal, 2019). Dalam hal ini, motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki semangat dalam bekerja, sehingga dia merasa puas dengan apa yang sudah dia kerjakan.

Hal ini didukung oleh Bouta & Wulansari (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* Gojek Bandung secara parsial dan simultan. Aksa & Transistari (2021) dan Nayonan *et al.*, (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya suasana kerja yang saling membantu antara *driver*; perasaan aman karena adanya asuransi; penghasilan yang memadai dapat mendorong bekerja lebih baik dan adanya tantangan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

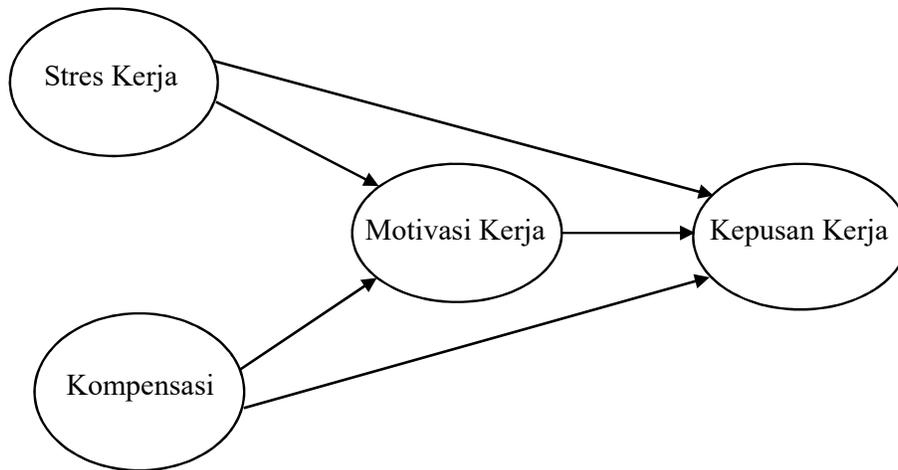
2.3.6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Stres kerja dapat mempengaruhi tuntutan fisik maupun mental manusia apabila didukung dengan motivasi kerja yang tinggi, maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang maksimal, berlaku juga sebaliknya (Yasa & Dewi, 2019). Dengan hal ini, stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja, karena jika seseorang memiliki stres kerja yang tinggi otomatis motivasi dalam bekerja akan menurun, yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan seseorang dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, jika stres kerja seseorang rendah otomatis motivasi dalam diri seseorang akan tinggi, sehingga kepuasan kerja seseorang tersebut juga tinggi dalam bekerja.

2.3.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, apabila balas jasa yang diterimanya semakin tinggi maka statusnya semakin baik. Dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin terpenuhi, maka kepuasan kerjanya terus meningkat (Hasibuan, 2016:118). Dengan hal ini, kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja, karena jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai, karyawan tersebut akan termotivasi dan dengan begitu ia juga akan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

Dari gambar kerangka konseptual tersebut dapat dilihat bahwa ada beberapa pengaruh antara variabel. Yang pertama merupakan *direct* atau pengaruh langsung, dari gambar di atas ada 5 (lima) jalur *direct* yakni stres kerja terhadap motivasi kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya yang kedua merupakan *indirect* atau pengaruh tidak langsung, dari gambar di atas ada 2 (dua) jalur *indirect* yakni stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, terdapat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.
2. Diduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
3. Diduga kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.
4. Diduga kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
5. Diduga motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

6. Diduga stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
7. Diduga kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.