

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja. Pada saat pemimpin melaksanakan tanggung jawab dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan, sehingga mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan. Pada prinsipnya motivasi yang diberikan pimpinan dengan maksimal akan berdampak positif bagi kerja setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016:146) motivasi merupakan sebuah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak perilaku untuk seseorang agar mau berperilaku dan berkinerja lebih baik lagi.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Farida dan Hartono (2016:28), antara lain :

1) Motivasi Positif

Seorang pemimpin dalam motivasi positif harus bisa memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan mereka yang berprestasi yang melebihi diatas prestasi standar, dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja karyawan akan meningkat, dan insentif yang diberikan kepada karyawan bisa berupa uang, fasilitas dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Seorang pemimpin didalam motivasi negatif ini cenderung memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang telah ditentukan perusahaan. Dengan motivasi negatif semangat karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

2.1.1.3 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, melindungi tubuh, bernafas, dan seks. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling rendah atau paling penting.
- b. Kebutuhan rasa aman, khususnya kebutuhan untuk dilindungi dari ancaman, bahaya, konflik dan lingkungan.
- c. Kebutuhan untuk memiliki, yaitu kebutuhan akan penerimaan kelompok, pergaulan, interaksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, khususnya kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan akan kesadaran diri, khususnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengungkapkan pendapat memberikan apresiasi dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori X dan Y Mc. Gregor

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:136), mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor bahwa Douglas McGregor mengusulkan dua sudut yang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y.

McGregor menyimpulkan bahwa dua sudut pandang sifat manusia tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para pekerjanya. Di bawah ini adalah asumsi-asumsi dari setiap teori, yaitu:

- a. Teori X (negatif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Sedangkan Teori Y (positif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya menyukai bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti istirahat, atau bermain dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima.

3.ERG Theory (*Existence, Relatedness, Growth Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh A. A. Anwar prabu mangkunegara (2015:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*, kebutuhan ini berkaitan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, upah, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*, kebutuhan untuk pertumbuhan dan peningkatan pribadi. Hal ini berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013: 116), menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan. menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai:

- 1) Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

- a. Keinginan Untuk Dapat Hidup
Keinginan untuk dapat hidup mencakup kebutuhan : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang stabil meskipun pendapatan tidak memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki
Hasrat untuk memiliki sesuatu dapat membuat seseorang untuk ingin melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan
Seseorang yang ingin bekerja di sebabkan karna adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk mendapatkan status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk mendapatkan uang itu dia harus bekerja keras.
- d. Keinginan Akan Pengakuan
Keinginan akan pengakuan itu meliputi unsur-unsur sebagai berikut : adanya penghargaan atas prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak, kepemimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat mereka bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan Untuk Berkuasa
Hasrat akan kekuasaan memotivasi seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan akan kekuasaan ini dipuaskan dengan cara yang tidak terpuji, tetapi cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi adalah alat motivasi yang paling kuat untuk mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi di tempat kerja adalah untuk mengarahkan dan mengorientasikan pekerjaan karyawan agar mereka melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan di dalam perusahaan merupakan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan seorang karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki suatu jabatan, orang merasa akan dipercaya, akan diberi tanggung jawab yang besar dan akan memiliki kekuatan untuk melakukan aktivitas.

2.1.1.5 Indikator Motivasi Kerja

indikator dari teori motivasi McClelland dalam mangkunegara (2015:97) yaitu :

1) Kebutuhan beprestasi (*need for Achivement*) yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Indikator (*nAch*) :

- Hasrat untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar
- Hasrat untuk mencapai kesuksesan

2) Kebutuhan Kekuasaan (*need for Power*) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa

kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Indikator (*nPow*) :

- Hasrat untuk mempengaruhi orang lain
- Mendorong pencapaian prestasi
- Hasrat untuk mengajarkan dan mementor

3) Kebutuhan Afiliasi (*need for Affiliation*) yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Indikator (*nAff*) :

- Jalinan kerjasama dengan orang lain
- Jalinan keakraban dan keramahan dengan orang lain
- Sikap kooperatif dan persahabatan dengan pihak lain

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) “adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seperangkat alat perkakas yang dihadapi, lingkungan tempat pekerja bekerja, metode kerjanya, mempengaruhi pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Sudiarditha dkk. (2016) dalam penelitiannya “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja baik lingkungan fisik (pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja), maupun non fisik (hubungan dengan atasan dan bawahan), serta berupa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku dan prestasi para pekerja”.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik serta berupa sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:60) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) antara lain:

1) Lingkungan kerja fisik (*Phsyical Working Environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik (*Non-physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan penataan peralatan kerja yang tepat, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai pekerjaannya dapat mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak untuk menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan stres terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti iklim politik yang tidak stabil dan kurangnya umpan balik tentang prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, Frustrasi dapat berakibat pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, seperti harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi di tempat kerja yang akan mempengaruhi cara orang bekerja, misalnya

perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.
- b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang diperlukan makhluk hidup untuk mempertahankan kehidupan, terutama untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- c. Tata letak ruang

Penataan ruang kerja yang baik akan lebih meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- d. Dekorasi

Dekorasi dikaitkan dengan skema warna yang baik. Jadi, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja, tetapi juga penataan tata letak, warna, peralatan dan hal-hal lain untuk pekerjaan itu.
- e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, sehingga kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan untuk meningkatkan produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, meski bukan barang baru, merupakan salah satu penunjang kelancaran pekerjaan.

2. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan antara atasan dan bawahan harus ada rasa saling menghormati, saling menghormati akan menimbulkan rasa saling menghormati antar masing-masing individu.

b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, tanpa saling intrik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stress kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres 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”.

Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) , menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah permasalahan negatif yang dirasakan oleh seseorang atau karyawan di dalam organisasi atau perusahaan akibat dari tekanan-tekanan yang didapatkannya dari lingkungan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.1.3.3 Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018 : 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu:

a. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari :

- 1) Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
- 2) Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- 3) Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- 4) Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.

b. Gejala Stres pada Tingkat 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 dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.3.4 Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016 : 157) penyebab stres kerja ada 7 antara lain sebagai berikut :

- a. Beban yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Konflik kerja
- f. Perbedaan nilai
- g. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.1.3.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016 : 158) cara dalam mengatasi stres kerja, yaitu :

a. Pola sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga dengan adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Para karyawan 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.

b. Pola harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, karyawan mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Karyawan atau individu

tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015: 430) ada beberapa faktor penyebab stres yaitu:

1. Faktor-faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, hal ini juga mempengaruhi tingkat level stres di antara karyawan dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama : ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor organisasi

Dalam organisasi tekanan di akibatkan dari menghindari kesalahan dalam tugas atau menyelesaikan tugas dengan waktu terbatas, beban kerja berlebih, atasan yang terlalu menuntut, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor pribadi

Faktor pribadi lebih kepada kemampuan seseorang mengelola tekanan dalam dirinya baik dari beban kerja ataupun dari kehidupan pribadinya. Hasil survei menunjukkan bahwa oarang-orang yang memiliki hubungan keluarga dan terdapat masalah dalam keluarganya seperti pernikahan, masalah dengan anak-anak, dan masalah asmara akan terbawa sampai ke meja kerja dan akan mempengaruhi hasil kinerja individu tersebut.

2.1.3.6. Indikator Stres kerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2013:108) stres kerja dapat dibagi menjadi, tiga aspek yaitu:

1. Beban Kerja

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan
 - b. Menurunnya tingkat interpersonal
 - c. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
2. Konflik Peran
- a. Perbedaan konsep pekerjaan antara karyawan dengan karyawan.
 - b. Perbedaan konsep pekerjaan antara atasan dengan karyawan.
3. Ambiguitas Peran
- a. Ketidak jelasan mengenai tugas.
 - b. Perintah yang tidak lengkap dari atasan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain:

Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

. Menurut Badriah (2015:227) menyatakan bahwa kepuasan merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Ketika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka ia akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keadaan hasil akhir dari kerja pegawai atau karyawan di dalam organisasi atau perusahaan yang menghasilkan

kepuasan bagi karyawan ataupun dari organisasi langsung sesuai dengan harapan-harapan yang telah direncanakan.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

a. Gaji atau kesejahteraan (*pay*)

Salah satu bentuk komponen financial yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak.

a. Kesempatan Promosi jabatan .

Proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberi tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

b. Rekan kerja (*cowokers*)

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar fikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

a. Mutu pengawasan.

Kemampuan atasan yang dalam hal ini bertindak sebagai pengawas dalam pemberian bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan demikian pula partisipasi yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Jenis pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri.

Sikap pekerja terhadap karakter pekerjaan seperti variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikasi, dan umpan balik kerja.

2.1.4.3 Indikator kepuasan Kerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Stephen P. Robbins (2017:121), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima

tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Sub Indikator dari work it self, yaitu :

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Sub Indikator dari gaji/upah, yaitu :
- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Sub Indikator dari promotion, yaitu
- a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Sub Indikator dari supervisi ,yaitu:
- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat

karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Sub Indikator dari rekan kerja, yaitu :

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim. .
- b. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.

2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, antara lain :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mhd. Andi Rasyid &Hasrudny Tanjung (2020), Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru tetap di SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan dengan jumlah 30 orang. penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 30 orang guru menggunakan *sampling jenuh*. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21, dengan pengujian instrument, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bhastary Dwipayani, 2020) , Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang berjumlah 60 orang. Tehnik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60

orang pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah questioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

Penelitian (Putra et al., 2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, wawancara dan mengumpulkan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMKN 4 Pekanbaru dengan 92 orang jumlah peserta. Dengan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, Uji validitas, uji reabilitas dan Structural Equation Modeling dengan bantuan software SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap guru kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari, 2018), Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Kecamatan Pondok Aren. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survey. Populasi target sebanyak 135 orang. Selanjutnya populasi tersebut dihomogenkan terlebih dahulu sehingga sampel yang diambil adalah guru sebanyak 101 orang. Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknis acak sederhana (*simple random sampling*). data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Uji persyaratan analisis yang

digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :Uji normalitas data, Uji homogenitas data, Uji Linieritas Data dan Keberartian Regresi. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di kecamatan Pondok Aren, Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di kecamatan Pondok Aren, Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SMK di kecamatan Pondok Aren.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hakim & Muhdi, 2020), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK di supervisi Kabupaten Pemalang bagian timur. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SMK wilayah kepengawasan bagian timur di Kabupaten Pemalang yang berjumlah 486. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dan proses sampling yang digunakan adalah proportional random sampling. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji syarat dan pengujian hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda, uji F, uji parsial (Uji-t), koefisien determinasi dan sumbangan relatif dan sumbangan efektif X1, X2, terhadap Y. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pemalang, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pemalang, Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pemalang.

Hasil Penelitian (Putrayana et al., 2018),bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen mutu,lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja Di SMA Negeri 1 Mengwi secara

terpisah maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Di SMA Negeri 1 Mengwi dengan jumlah sampel sebanyak 70 jumlah guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi. Data dianalisis dengan regresi, korelasi dan analisis determinasi. Data penelitian ini dianalisis secara bertahap, meliputi : deskripsi data, uji prasyarat, dan uji hipotesis. Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas sebaran data, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. pengujian prasyarat analisis seluruhnya menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat determinasi yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 17,20%, (2) Terdapat determinasi yang signifikan antara manajemen mutu terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 31,70%, (3) Terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 11,70%, (4) Terdapat determinasi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 16,50%, dan (5) Terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen mutu, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 76,90%. Dengan demikian keempat variabel di atas dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi.

Hasil penelitian dari (Damayanti & Ismiyati, 2020), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru non PNS SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang yang berjumlah 79 guru. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel ditetapkan sebanyak 79 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan berbagai uji statistik, yaitu: uji validitas dan reabilitas, uji deskriptif persentase, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji

heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas. Selanjutnya dilakukan pula analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji F dan uji t, serta uji koefisien determinasi yang meliputi uji R² dan uji r². Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64,2% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,0036% dan taraf signifikansi $0,961 > 0,05$. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,36% dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 20,25% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian dari Kuswoyo et al., (2018), bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang. Hal ini tentu saja berhubungan dengan banyak faktor, akan tetapi penulis mempunyai dugaan sementara faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini adalah kuesioner. Dari 219 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah sebesar 190 kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji kelayakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dengan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis persamaan structural. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja, (3) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Gaya Kepemimpin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, (5) Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, (6) Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, (7) kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novalita et al.,(2019), Penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Katolik di Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei

dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur untuk menggambarkan hubungan sebab akibat. Survei melibatkan 103 guru dan ditentukan secara acak dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis jalur, yaitu uji Normalitas dan signifikansi dan linearitas dari koefisien Regresi. Pengujian untuk persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors teknik. Hasil penelitian ini menunjukkan: pengaruh langsung positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh stres kerja secara langsung negatif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh budaya organisasi secara langsung negatif terhadap stres kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tentama et al., (2019) . Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian adalah 40 orang tenaga penunjang pendidikan yang merupakan pegawai tetap Universitas Xin Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja, skala stres kerja, dan skala beban kerja dengan model diferensial semantik dan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji asumsi, yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas. Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan diperoleh nilai $F=12.274$ dan signifikansi $p=.000$ ($p<.01$). Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t=4.307$ dan signifikansi $p=.000$ ($p<.01$). Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, yang diperoleh pada nilai = 4,656 dan signifikansi $p = .000$ ($p <.01$). Stres kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 39,9% terhadap kepuasan kerja dengan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu, (2020), Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Wahana Resources Ltd Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah, Indonesia. Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode

Proportionate Stratified Random Sampling. Pada saat yang sama, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling pada Amos. transformasi data menggunakan SPSS's Log- 10. Teknik analisis menggunakan uji normalitas menggunakan metode asimtotik/Kolmogorv-Smirnov untuk tentukan uji korelasinya menggunakan korelasi Pearson metode. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan organisasi budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak mempengaruhi kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husna, (2020), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Populasi penelitian ini adalah guru-guru di SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. Sampel yang diambil adalah 56 responden dengan menggunakan teknik random sampling, yang menentukan sampel dengan mengambil sampel secara acak dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah tes validitas, uji keandalan, uji analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear sederhana, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

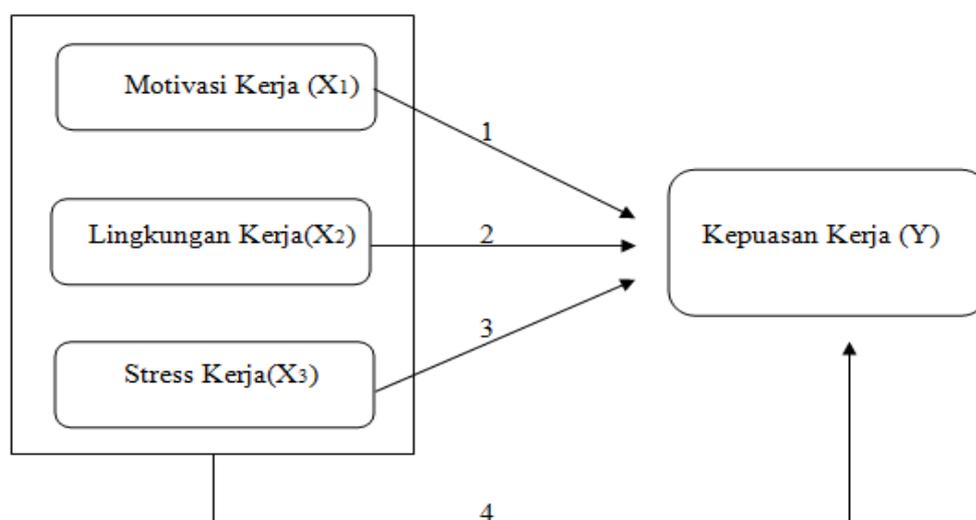
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Kerangka Fikir

Dalam kerangka konseptual ini dijelaskan tentang pengaruh variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Didalam penelitian ini terdapat pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan topik penelitian, variabel penelitian ini

menggunakan model struktural yaitu apabila setiap variabel terkait/endogen keadaannya ditentukan oleh seperangkat variabel bebas/eksogen.

Mengacu pada hubungan antar variabel penelitian yang sudah dijelaskan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam bentuk paradigma. Paradigma dalam penelitian ini merupakan paradigma tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 .1Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian

2.3.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiono (2016:192) dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis ini juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan landasan teori di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 14 Bekasi.

2. Diduga Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 14 Bekasi.
3. Diduga Terdapat pengaruh negatif stress kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 14 Bekasi.
4. Diduga Motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 14 Bekasi

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017: 93), motivasi adalah proses pemberian suatu dorongan yang mampu merangsang seseorang untuk bekerja dengan segenap hati, tenaga dan tenaga, bahkan dengan segenap kemampuan dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. atau perusahaan. dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Motivasi merupakan daya dorong yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan tekun sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim & Muhdi (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK di kabupaten Pematang bagian timur, yang artinya bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan secara positif dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mhd Andi Rasyid & Hasrudy Tanjung (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Swasta Amal Bakti 4 Sampali Medan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang harus dihadapinya, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evi Damayanti & Ismiyati (2020), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang, artinya lingkungan kerja yang baik mempengaruhi karyawan dan akan berdampak kepada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMK Kecamatan Pondok Aren.

3. Pengaruh stress kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati, Pipih Muhopilah (2019) ,Membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. artinya bahwa stres kerja yang dialami atau dimiliki setiap karyawan di dalam organisasi akan berpengaruh kepada kepuasan kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary Dwipayani (2020), yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

