

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Namun menurut Wibowo (2016:415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak pada ekspektasi produktivitas manajer mereka. Untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawan, manajer perlu memahami apa yang perlu dilakukan untuk membuat pekerjaan mereka menyenangkan.

Menurut Badriyah (2015:227) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan semua kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Indrasari (2017:39) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:171), ada dua macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Two Factor Theory

Teori ini mengusulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi yang meliputi pekerjaan (seperti kondisi kerja, kompensasi, keamanan, kualitas manajemen dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

2. Value Theory

Menurut teori ini pemenuhan pekerjaan terjadi pada tingkat di mana hasil kerja diakui oleh orang yang sesuai dengan harapannya. Semakin banyak individu mendapatkan hasil, semakin puas mereka begitu juga sebaliknya. Cara kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek dari pekerjaan yang dimiliki seseorang dan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang.

2.1.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014:79) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Secara umum, orang-orang di pekerjaan yang lebih tinggi diyakini lebih puas daripada orang-orang di pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Dalam pekerjaan berdasarkan perbedaan tingkatan atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan tempat tertentu kepada orang yang mengerjakannya. Jika kenaikan gaji kurang lebih dilihat sebagai promosi, kebanggaan pada posisi baru mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Jaminan Keuangan dan Sosial Terutama Mempengaruhi Kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan dengan perhatian pimpinan kepada bawahan dan hubungan baik yang membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi kerja.

2.1.1.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:324), mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

a. Tantangan Pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi menantang sebagian besar karyawan yang bekerja akan mengalami kepuasan.

b. *Reward* yang memadai

Kecenderungan pekejaaan dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Kepuasan terjadi ketika suatu pekerjaan percaya bahwa pendapatan yang diperoleh sepadan dengan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan sama-sama berlaku untuk pekerja lain. Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan altenartif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerjaan yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

c. Kondisi kerja yang memadai.

Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerjaan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja dilokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

d. Kolega yang mendukung

Pekerjaan selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengherankan jika dukungan teman sebaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perilaku seorang atasan juga dapat sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.1.1.5 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016:292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari 9 (Sembilan) aspek yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai terhadap upah yang diterimanya dan kenaikan upah, yaitu besarnya upah yang diterima berdasarkan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya, seperti:

- a. Besarnya gaji.
- b. Ketepatan waktu pembayaran gaji.

2. Promosi

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi dan peluang promosi. Peluang untuk promosi atau peningkatan karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi, seperti: kesempatan untuk meningkatkan karier.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang suportif, peduli, hangat dan ramah, serta memuji bawahan atas kinerja yang baik, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*), seperti:

- a. Memberikan pujian atas kinerja yang baik.
- b. Mendengar pendapat atau masukan dari karyawan.

4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi atau perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding, seperti:

- a. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
- b. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup keluarga setiap karyawan.

5. Penghargaan

Dalam aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya, seperti:

- a. Penghargaan atas prestasi karyawan.
- b. Penghargaan atas tugas dan tanggung jawab karyawan.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja dengan cara mengikuti prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja, meliputi:

- a. Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.
- b. Mematuhi peraturan kerja perusahaan.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja dihubungkan dengan hubungan sesama rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan serta bantuan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun, seperti:

- a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja.

- b. Kepuasan hubungan dengan atasan.

8. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerikayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan, seperti:

- a. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.
- b. Pekerjaan yang menantang.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung dengan lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi, seperti:

- a. Komunikasi dengan atasan atau pimpinan.
- b. Komunikasi antar karyawan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:289) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Moekijat (2016:49) kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Sedangkan menurut Ganyang (2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial langsung atau tidak langsung, dan honor juga bisa menyimpang. Seperti yang ditunjukkan oleh Sutrisno (2017:180-181) Kompensasi adalah semua yang diperoleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Pada dasarnya kompensasi dapat dipisahkan menjadi dua sudut pandang, khususnya remunerasi langsung dan tidak langsung.

2.1.2.2 Tujuan Dan Fungsi Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:270) tujuan manajemen kompensasi adalah

1. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten

Kompensasi harus tinggi untuk menarik kandidat. Angsuran harus menjawab minat dan penawaran pekerjaan di pasar kerja. Karena banyak organisasi mengejar pekerja kelas atas.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Para pekerja yang handal akan keluar jika tingkat kompensasi tidak relatif, yang akan mendorong perputaran kerja yang lebih tinggi.

3. Menjamin terciptanya tenaga kerja

Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menyiratkan bahwa ketidak rataan yang diberikan mengenai nilai keseluruhan dari jabatan pekerjaan yang sama mendapat ketidakseimbangan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebanding dengan apa yang diterima oleh pekerja yang setingkat dalam perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.

4. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan

Kompensasi harus memiliki opsi untuk memperkuat cara berperilaku normal dan bertindak sebagai peningkatan perilaku baik yang diharapkan agar dapat muncul lagi di dimasa depan.

5. Mengendalikan biaya

Kerangka kompensasi yang bijaksana membantu asosiasi dalam mendapatkan dan menahan pekerja pada tingkat biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif para pekerja mungkin di bayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku.

7. Kompensasi yang layak atau persyaratan kerangka pembayaran untuk mempertimbangkan dan menyetujui pedoman yang diberikan oleh otoritas publik.

Lalu ada fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2017) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif.

Pemberian kompensasi kepada pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung

- a. Upah adalah angsuran sebagai uang yang biasanya dibayarkan kepada pekerja pada premis per jam, hari ke hari, dan setengah hari.
- b. Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk administrasi yang diberikan secara konsisten secara bulanan.

2. Kompensasi tidak langsung

- a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) insentif bagi pekerja yang dapat diselesaikan dengan cepat.
- b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pekerja yang tidak akan dapat secara mudah ditentukan.

2.1.2.4 Faktor-faktor Kompensasi

Menurut yang ditunjukkan oleh Wilson Bangun (2012:304-306) variabel yang berbeda termasuk pembayaran non finansial adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan Organisasional

Kebijakan organisasional (*organizational policy*) adalah pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat di jadikan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan organisasional yang tepat akan benar-benar mempengaruhi pada kinerja individu organisasi dan arah organisasi di masa yang akan datang.

2. Manajer yang berkualitas

Kualitas pekerjaan karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan berhubungan dengan hasil otoritatif. Tidak hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya efisiensi pekerjaan. Tidak sedikit karyawan yang meninggalkan posisinya karena dipimpin oleh manajer yang amatir, hal ini akan mendorong peningkatan tingkat *turnover* kerja. Sebaliknya, sebagian besar karyawan yang dimotori oleh manajer berpengalaman akan terinspirasi dan berdedikasi tinggi pada pekerjaan mereka.

3. Rekan sekerja

Dalam suatu organisasi tidak banyak individu yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Banyak orang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang menyenangkan dengan rekan kerja mereka. Pada tingkat mendasar, berorganisasi berarti membingkai pertemuan atau kelompok yang bekerja sama dan melengkapi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan mereka dengan membentuk kelompok kerja yang efektif.

4. Waktu yang fleksibel

Orang-orang benar-benar membutuhkan keseimbangan, untuk memenuhi minat itu memerlukan waktu yang dapat disesuaikan atau fleksibel dalam pekerjaan mereka. Fleksibilitas waktu adalah kegiatan yang memberikan keputusan waktu kepada karyawan untuk bekerja. Kebebasan dalam jam kerja merupakan persyaratan bagi sebagian individu, sehingga ini merupakan kompensasi penting baginya. Banyak orang dapat melakukannya tanpa pekerjaan yang dibatasi oleh waktu, terutama konsekuensi dari pekerjaan yang dapat memenuhi standar.

5. Pembagian pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Biasanya, pembagian kerja diselesaikan oleh orang-orang yang memiliki keterbatasan waktu untuk bekerja. Mereka membagi tugas dalam suatu pekerjaan dan dibayar oleh kontribusinya masing-masing. Setiap orang dalam kelompok memiliki kemampuan yang berbeda-beda, sehingga dengan adanya prinsip dalam diri mereka, efisiensi akan meningkat. Seorang pekerja memiliki keahlian dalam suatu tugas tertentu sehingga dapat menghasilkan banyak pekerjaan dalam suatu periode, pekerjaan yang dikerjakan biasanya memiliki rentang pekerjaan yang luas.

2.1.2.5 Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu :

A. Manfaat bagi perusahaan :

1. Menarik minat karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi sehingga berminat bekerja di perusahaan.
2. Untuk memberikan kegembiraan sehingga karyawan bekerja sepenuhnya untuk mencapai prestasi.
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

B. Manfaat bagi karyawan :

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
3. Untuk menciptakan energi dan kegairahan dalam bekerja.
4. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.1.2.6 Asas Pemberian Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku menurut Hasibuan (2016:122). Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya agar kompensasi yang diberikan merangsang gairah dan prestasi kerja karyawan. Asas pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Asas adil Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan. dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil tidak berarti bahwa setiap karyawan mendapat kompensasi yang sama. Dengan asas adil akan membuat suasana kerja sama yang baik, bersemangat untuk bekerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.
2. Asas layak dan wajar Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif.
3. Sesuai dengan undang-undang perburuhan, penetapan kompensasi tergantung pada upah minimum pemerintah yang berlaku oleh batas hukum dan konsistensi eksternal.

2.1.2.7 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) ada beberapa indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah angsuran yang sering digunakan untuk tenaga kerja produksi dan pemeliharaan. Upah sebagian besar terkait dengan tarif pembayaran per jam dan pembayaran biasanya berlaku untuk tarif pembayaran tahunan, bulan ke bulan atau minggu ke minggu.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah sensasi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam mengelola pekerjaan. Stres ini harus terlihat dari efek sampingnya, antara lain perasaan goyah, perasaan tidak nyaman, suka menyendiri, mengalami kesulitan tidur, merokok yang berlebihan, tidak memiliki pilihan untuk melepas lelah, gelisah, tegang, cemas, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan Menurut Siagian (2016:300) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang.

Stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Menurut Fahmi (2016: 214) Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang melewati batas-batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa jawaban, hal ini akan mempengaruhi kesehatannya. Stres tidak muncul begitu saja, namun penyebab stres yang muncul pada umumnya diikuti oleh peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi pikiran seseorang, dan peristiwa tersebut terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah melumpuhkan semangatnya.

2.1.3.2 Gejala Stres Kerja

Menurut Waluyo (2009:163-164) bahwa hasil kajian ulang dari beberapa kasus stres kerja disimpulkan adanya tiga gejala stres pada individu, yaitu:

A. Gejala psikologis

Gejala-gejala psikologis yang ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja meliputi:

1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
2. Sensasi kekecewaan, kemarahan, dan penghinaan (*cemooh*)
3. Sensitif dan *hyper reactivity*
4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
5. Komunikasi yang tidak efektif
6. Perasaan terkucil dan terasing
7. Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja
8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan fokus
9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
10. Menurunnya rasa kepercayaan diri.

B. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja:

1. Denyut nadi yang meningkat, tekanan darah, dan kecenderungan untuk mengalami penyakit kardiovaskular
2. Meningkatnya sekresi dan hormon stres (contoh: *adrenalin* dan *nonadrenalin*)
3. Gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung
4. Meningkatnya rasa kambuh dari luka fisik dan kecelakaan
5. Mengalami kelelahan secara fisik dan kemungkinan terkena gangguan sindrom kelelahan yang kronis
6. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari keadaan yang ada
7. Gangguan pada kulit
8. Migrain, nyeri punggung bagian bawah, ketegangan otot

9. Gangguan tidur
10. Membahayakan kemampuan kebal tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

C. Gejala perilaku

Gejala-gejala stres kerja perilaku yang utama adalah:

1. Menunda-nunda, menghindari pekerjaan, dan bolos dari kerja
2. Menurunnya prestasi dan produktivitas
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
5. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
6. Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
7. Kecenderungan yang berperilaku berisiko tinggi, seperti mengemudi dengan tidak hati-hati dan berjudi
8. Meningkatnya *agresivitas*, *vandalisme*, dan kriminalisasi
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan teman dan keluarga
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

2.1.3.3 Dimensi Stres Kerja

Menurut Siagian (2016) menjelaskan dimensi dari stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban tugas yang terlalu berat

Setiap orang memiliki bagian dan kemampuan yang terbatas untuk bekerja, jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang lebih besar daripada kemampuan dan keahliannya, karyawan akan merasa kesulitan dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Jika seseorang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya maka orang tersebut pada umumnya tidak akan cenderung mudah untuk mengalami stres kerja.

2. Desakan waktu

Untuk hasil kerja yang maksimal, juga membutuhkan waktu yang sepadan untuk menyelesaikannya. Bekerja dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasa terkekang dan menimbulkan rasa tidak nyaman sebagai perasaan takut tidak memiliki pilihan untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan. Kecemasan tersebut akan mendorong terjadinya stres kerja.

3. Penyelia yang kurang baik

Penyelia harus mampu untuk merangkul dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, penyelia yang buruk akan menyebabkan karyawannya merasa bekerja di bawah tekanan yang secara tidak langsung membuat mereka tegang dan tidak nyaman di tempat kerja. Hal tersebut dapat mengganggu kondisi psikologis seorang karyawan yang bila terus terjadi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

4. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman

Iklim kerja yang tidak aman akan menyebabkan keresahan bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pikiran mereka akan terganggu dengan berbagai macam ketakutan. Pikiran yang seharusnya fokus pada pekerjaan menjadi terganggu mengingat bentuk kelemahan. Jika karyawan merasa tidak dapat diandalkan, maka akan menambah stres kerja yang dialami karyawan.

5. Kurang adanya informasi dari umpan balik seputar prestasi kerja seseorang

Setiap orang menginginkan perjalanan karir dan prestasi kerja yang mampu memberikan keuntungan di masa yang akan mendatang. Dalam berkarir, seseorang membutuhkan pengakuan, apresiasi dan timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya. Jika seseorang tidak mendapatkan ini dalam pekerjaannya maka itu dapat menyebabkan dia kehilangan arah dan memiliki pandangan yang bingung tentang kinerjanya. Hal ini dapat membuat karyawan resah dan memikirkannya terlalu berlebihan yang dapat memicu stres kerja.

6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab

Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab akan merancukan peranan keadilan dalam sebuah perusahaan yang mampu mendorong adanya rasa resah pada setiap karyawan atas perlakuan yang tidak adil.

7. Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi

Ambiguitas peran karyawan di tempat kerja mampu membuat karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebih yang akan memicu adanya ketidakadilan antar karyawan. Pekerjaan yang tidak jelas akan menyebabkan karyawan memiliki pandangan yang membingungkan tentang pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka.

8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalusering sehingga orang merasa terganggu konsentrasinya.

Rasa frustrasi yang terjadi karena pekerjaan pada umumnya akan membuat pikiran para karyawan menjadi frustrasi, karyawan yang merasa bingung akan kesulitan untuk fokus pekerjaannya dan mengacaukan kinerja mereka yang akan memicu stres kerja.

9. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya

10. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dipercayai oleh organisasi dan perkembangan yang terjadi pada umumnya meninggalkan kerentanan.

2.1.3.4 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Biru, Utami, Mayowan (2016:51-52) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu:

A. Stresor Organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:

1. Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja
2. Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.

B. Stresor Kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok
2. Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja

C. Stresor Individu

Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.

D. Stresor Ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup:

1. Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat
2. Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya
3. Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

2.1.3.5 Indikator Stres Kerja

Afandi (2018: 29) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien, seperti:
 - a. Dalam menjalankan bisnis, mereka sering mendapat terror dari rekan kerja.
 - b. Dalam melakukan pekerjaan karyawan ditekan dengan banyak peraturan.
 - c. Dalam melakukan pekerjaan sering diberi tekanan oleh perusahaan.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, seperti: tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu tinggi sehingga tidak bisa diselesaikan dengan baik.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan, seperti: pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan pendidikan atau keterampilan.

4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang, seperti: tuntutan pekerjaan yang menimbulkan rasa bosan.
5. Beban lebih, misalnya, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sulit dilakukan.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, seperti: target atau tuntutan atasan tidak sesuai dengan kondisi di lapangan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Robbins (2010:125) lingkungan adalah Lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagianlingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), pencahayaan yang memuaskan, dan sebagainya.

Supomo (2018:18) Lingkungan kerja adalah pola semua keadaan atau faktor-faktor internal yang mempegaruhi dan menuntun ke arah kesempatan yang memiliki ancaman-ancaman pada kehidupan dalam kemajuan perusahaan, dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis. Danang (2012:43) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditunjuk, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.4.2 Lingkungan Kerja Fisik

Analisa (2011:21) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah setiap keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Analisa (2011:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap bagian dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mencakup atau mempengaruhi individu tersebut.

Analisa (2011:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Pengertian lingkungan kerja fisik adalah sesuatu di sekitar tempat kerja yang lebih berpusat pada benda-benda dan keadaan di sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, masalah tempat kerja dalam hal yang penting, untuk situasi ini penting untuk mengarahkan serta rencana faktor-faktor lingkungan kerja aktual dalam aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut Analisa (2011:22):

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun banyak organisasi mencoba mengabaikan masalah pewarnaan. Dengan demikian rencana tersebut hendaknya memberi manfaat, guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding area kerja hendaknya mempergunakan warna yang lebih lembut.

b. Penerangan

Penerangan di area kerja karyawan mengambil bagian penting dalam memperluas semangat karyawan sehingga mereka benar-benar ingin menunjukkan hasil kerja yang bagus, dan itu berarti bahwa pencahayaan penerangan yaan area kerja yang memuaskan membantu hasil dari tugas operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan diperlukan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran dan kenyamanan fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan mengurangi semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu karyawan di tempat kerja. Suara bising tersebut dapat merusak fokus kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Dengan cara ini setiap organisasi harus terus berusaha untuk menghilangkan suara bising atau paling tidak ada cara meredamnya untuk mengurangi suara bising tersebut. Kemampuan organisasi untuk menyediakan dana untuk keperluan mengendalikan suara bising juga merupakan salah satu elemen yang menentukan keputusan bagaimana mengendalikan keributan dalam sebuah organisasi.

e. Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan jumlah tempat yang memadai untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Karyawan kemungkinan besar tidak akan dapat bekerja dengan lancar dan optimal jika ruang yang dapat diakses tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan cara ini tempat kerja karyawan harus diatur terlebih dahulu agar karyawan tidak terganggu dalam melakukan pekerjaannya, selain itu organisasi harus bisa menghindari pemborosan dan mengurangi pengeluaran yang besar.

f. Keamanan

Perasaan bahwa semuanya baik untuk karyawan sangat meyakinkan pada semangat dan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk

menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan di sekitar menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan keadaan yang bersih, pekerja akan merasa bahagia sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.4.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Analisa (2011:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, dan rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah berperannya sehingga merupakan hal penting sama dengan lingkungan kerja fisik. Semangat karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang non fisik, misalnya organisasi dengan karyawan, karyawan dan dengan atasan mereka. Jika hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan baik secara keseluruhan, itu sebenarnya ingin membuat karyawan merasa lebih baik di tempat kerja mereka. Dengan demikian, semangat pekerja akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Menurut Analisa (2011:25) ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- a. Struktur kerja, khususnya sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, untuk lebih spesifik sejauh mana karyawan merasa bahwa karyawan itu memahami kewajiban mereka dan bertanggung jawab atas kegiatan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, khususnya sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan sering memberikan bimbingan, keyakinan, pertimbangan, dan penghargaan kepada mereka.

d. Kolaborasi antar kelompok, untuk lebih spesifik sejauh mana karyawan merasa ada partisipasi yang besar antara kelompok kerja yang ada.

e. Kelancaran komunikasi, untuk lebih spesifik sejauh mana karyawan merasa ada kelancaran komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik di antara rekan kerja maupun pimpinan.

2.1.4.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2010:78) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk lebih memperbesar efisiensi kerja karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi kondisi jiwa mereka. Dengan memanfaatkan warna yang tepat di dinding ruangan dan alat-alat, kesenangan dan ketenangan kerja para karyawan akan tercapai.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi rekan kerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan tanggung jawab mereka berupa pekerjaan. Kebersihan lingkungan tidak hanya berarti tempat di mana mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu, misalnya kamar mandi yang berbau tidak sedap akan menyebabkan preferensi yang tidak diinginkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan untuk hal ini bukan hanya terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan matahari. Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan penerangan yang memadai, jika pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.

4. Pertukaran udara yang memadai akan meningkatkan kebugaran fisik pekerja, karena jika ventilasi memadai, kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung juga dapat mempengaruhi pertukaran udara. Misalnya, plafond yang tinggi akan menyebabkan banyak pertukaran udara dari plafond yang rendah. Selain itu, luas ruangan jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja juga akan mempengaruhi pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan keamanan dan ketenangan. Keamanan untuk keselamatan diri sendiri dalam banyak kasus terbatas pada keselamatan kerja, namun lebih luas dari itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan serta konstruksi gedung tempat kerja mereka. Ini akan membuat ketenangan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja.

6. Kebisingan adalah gangguan seseorang karena adanya kebisingan, sehingga konsentrasi di tempat kerja akan terganggu. Dengan gangguan fokus ini, pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan banyak kesalahan atau kerusakan. Ini jelas akan menyebabkan kemalangan. Kebisingan yang terus-menerus dapat menyebabkan kebosanan.

7. Tata ruang adalah rencana yang ada di ruang kerja yang biasanya mempengaruhi kenyamanan karyawan di tempat kerja.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan yang sehat. Selanjutnya, setiap organisasi harus selalu menjaga lingkungan kerja agar tetap bersih. Dengan keadaan yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan dan kelancaran pekerjaan. Oleh sebab itu penting untuk memperhatikan keberadaan penerangan atau cahaya yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, akan mengalami kesalahan, dan pada akhirnya akan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

3. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia pada umumnya berusaha untuk mempertahankan keadaan yang normal, dengan sistem tubuh seperti sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai derajat suhu akan membuat pengaruh yang berbeda. Keadaan saat ini tidak benar-benar berlaku untuk setiap karyawan karena kemampuan adaptasi dari setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada di daerah mana karyawan tinggal.

4. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja harus diperiksa dan diatur sebaik mungkin. Sejujurnya, desain model tidak bisa dipisahkan dari proses penataan dekorasi. Hal ini wajar karena warna mempengaruhi perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan sensasi kebahagiaan, kesengsaraan, dan sebagainya, karena dalam gagasan warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitarnya dikatakan kotor dengan asumsi kadar oksigen di udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah keberadaan tanaman di sekitar lingkungan kerja. Tumbuhan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan oksigen yang cukup di sekitar lingkungan kerja, dipadukan dengan efek mental dari keberadaan tanaman di sekitar lingkungan kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh karena kelelahan setelah bekerja.

6. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang lembut sesuai dengan suasana, pengaturan umum dapat menggerakkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu harus dipilih secara khusus untuk dinyanyikan di tempat kerja. Musik yang mengganggu dimainkan saat bekerja akan menghambat fokus kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja berkaitan dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil dari ruang kerja tetapi juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kemudian menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2017:141) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

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

Hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi yaitu pelunya keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar dapat bekerja sama secara optimal, sehingga keinginan para pegawai tercapai dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai. Dengan memotivasi karyawan, itu merupakan cara yang efektif dalam memastikan kepada organisasi bahwa karyawan memiliki kemauan tinggi untuk dirinya dan organisasi. Semakin sering perusahaan memotivasi karyawan, maka memungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teori Mc Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan suatu keinginan untuk mempunyai pengaruh dan mempunyai kontrol terhadap orang lain serta lebih condong memperhatikan prestise dari proses afektivitas kinerja karyawan. (*Need for power*), kebutuhan yang mempunyai dorongan akan persahabatan dan lebih senang akan situasi yang kooperatif dari pada situasi yang kompetitif (*Need for affiliation*).

2.1.5.2 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Hasibuan (2017:146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja dengan rekan dan atasan dengan baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan kesadaran pekerja atas rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Mengusahakan efisiensi dan efektifitas penggunaan alat dan komponen mentah.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Motivasi

Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif Hasibuan (2012:150). Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Kemudian ada, motivasi negatif adalah suatu dorongan karyawan dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar dan tidak sesuai harapan akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar dan sesuai harapan tidak diberikan hadiah.

2.1.5.4 Dampak Motivasi

Pemberian motivasi bagi karyawan akan memberikan keuntungan seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2016:146) ialah :

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai
2. Dapat mendukung rasa percaya diri dan semangat pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai
4. Dapat lebih mengembangkan tekad karyawan, moral dan kepuasan kerja.
5. Dapat membangun suasana dan hubungan kerja pegawai dengan baik.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat lebih meningkatkan sifat disiplin dan mengurangi tingkat absensi pegawai.
9. Dapat meningkatkan kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya.

2.1.5.5 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang penting sehingga mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut.

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk dapat penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut.

- a. Kondisi lingkungan bekerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.3.5 Metode Motivasi

Terdapat 2 (dua) metode motivasi yaitu terdapat motivasi langsung dan motivasi tidak langsung dalam Hasibuan (2018), sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materi dan non-materi) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk mengatasi permasalahan dan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pemberian pujian, penghargaan, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan secara eksklusif sebagai yang mendukung serta menunjang semangat kerja serta kelancaran tugas, sehingga para karyawan merasa nyaman dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini berdampak untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga efisiensi kerja meningkat.

2.1.5.6 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan disimpulkan menjadi penanda untuk menentukan indikator-indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.2 Penelitian terdahulu

Dalam rangka melakukan penelitian, penulis mengevaluasi atau memperbandingkan dengan penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di CV. Alike Buana Jaya Bekasi, maka perlu dikemukakan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan tersebut sebagai referensi dalam penyusunan skripsi ini.

Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar”. Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey yang menghadirkan realitas didukung oleh penyebaran kuisisioner kepada responden serta pemahaman terhadap literatur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan

karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah cross sectional method. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pada nilai F hitung sebesar 19,749 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$).

Penelitian kedua dilakukan oleh Ningrum Rahayu (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang BIMA”. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan namun dengan menggunakan Teknik sampling yang digunakan dengan Teknik sampling random yaitu teknik untuk menentukan besarnya sample menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebesar 36 responden. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan secara kuantitatif berdasarkan jawaban responden dari angket atau kuesioner. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan dianalisis menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian adalah menunjukkan hasil perhitungan dan pembahasan, bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu motivasi disini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Sarjita (2017) dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bank BRI Solo Cabang Slamet Riyadi)”. Metode Penelitian ini adalah penelitian survey. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian dan uji hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2)). Hasil Penelitian Locus of control berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan pada Kantor Bank BRI Solo Cabang Slamet Riyadi.

Penelitian keempat dilakukan oleh Yudi Supriyanto (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi”. Obyek penelitian ini adalah karyawan dengan sampel 130 karyawan koperasi simpan pinjam (KSP). Metode yang penelitian gunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain atau rancangan korelasional. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. Hasil penelitian ini adalah 1. Kompensasi, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban 2. Kompensasi, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, sehingga jikalau kompensasi, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

Penelitian kelima dilakukan oleh Humaeroh, Heru Susilo, dan Arik Prasetya (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk)”. Dengan sampel semua karyawan pada divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang berjumlah 57 karyawan. Metode yang digunakan adalah Statistik deskriptif dan analisis jalur. Dan bertujuan untuk menjelaskan gambaran Kompensasi pada karyawan Divisi Human Capital Development and Learning Center PT. Krakatau Steel (Persero)Tbk. Hasil dari penelitian ini adalah, 1. Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial memiliki pengaruh dan hubungan langsung atau hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada Divisi Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh dan hubungan langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Penelitian keenam dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Susilo (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)”. Populasinya adalah 146 pegawai dan sampelnya adalah 60 pegawai. Penelitian berjenis explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000. OCB pada dasarnya atas keterangan diatas mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Yuri Renata Riska (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung”. Jumlah respondennya adalah 22 orang yang terdiri dari Kepala Divisi, Manajer dan Staf. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh I Gede Putro Wibowo (2015) dengan judul “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan”. Responden penelitian adalah 66 orang karyawan. Informasi data dikumpulkan menggunakan data dari kuesioner dengan menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negative terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian kesembilan adalah penelitian yang dilakukan oleh Veriyani dan Prasetyo (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian kali ini dilakukan di PT. Soljer Abadi yang berlokasi di Kota Majalaya, dengan total responden yang berjumlah 102 responden yang merupakan karyawan pada Divisi Produksi pada bagian operator.

Metode sampling yang digunakan selama penelitian ini adalah nonprobability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara manual ke perusahaan dengan total 38 pernyataan, kepada responden khususnya yaitu karyawan PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif untuk memahami serta menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah standar dan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan pada PT. Soljer Abadi akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan dapat terus-menerus mendukung kegiatan perusahaan.

Penelitian sepuluh yang dilakukan oleh Bhastary (2020) dengan judul “Pengaruh Etika dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang merupakan semua pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Teknik 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 stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

2.3 Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, produk secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasakan puas dengan hasil yang didapatkan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akmal dan Tamini (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dipenelitiannya juga menegaskan bahwa kompensasi dapat menaikkan kepuasan kerja dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika pemberian kompensasi dikelola dengan baik maka akan menaikkan kepuasan kerja dan sebaliknya, jika kompensasi tidak dikelola dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk fokus pada pengaturan kompensasi secara benar dan adil, jika karyawan menganggap kompensasi mereka kurang, pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan kerja mereka akan berkurang.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang dialami oleh manusia pada umumnya dan khususnya pada karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2018: 45) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis yang dihadapi oleh seseorang ketika terpaksa menghadapi kendala, peluang, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang dikehendakinya pada saat bersamaan hasilnya tidak pasti tetapi sangat penting. Stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan, salah satu dampak stres secara psikologis yaitu dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi serta menjadi tantangan tersendiri, tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Sedangkan tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akan mempengaruhi kesehatan seorang individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif serta menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun drastis.

Menurut hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Wibowo (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang mereka miliki. Hal ini bermaksud bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Peni (2011) menunjukkan bahwa stres kerja terdapat hubungan yang positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja. Dipenelitiannya juga menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat namun akan tetapi stres kerja berpengaruh buruk bagi kepuasan dimana karyawan jadi tidak puas dalam bekerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2013) Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik merupakan konsep yang sangat penting bagi para pegawai untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara sukses sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Jadi terlihat jelas bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, dimana hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan mampu memicu terjalinnya kerja sama kerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam hal ini lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Wendy (2013) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat ditunjukkan bahwa jika lingkungan kerja kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga. Dan hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Genita, Merida, dan Reitty (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Manado yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. sehingga masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 93) motivasi adalah proses pemberian daya pendorong yang mampu merangsang seseorang untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati, segala daya dan upaya bahkan seluruh kemampuan serta pengorbanan waktu sehingga tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dan efektif dapat tercapai. Motivasi merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012: 276). Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian atau tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat serta bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Motivasi bisa datang dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi biasanya timbul karena seseorang mengalami rasa yang belum terpuaskan atau merasa belum puas akan suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, karena dengan motivasi yang ada pada diri karyawan atau yang diberikan kepada karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parimita et. al. (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dipenelitiannya juga menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga.

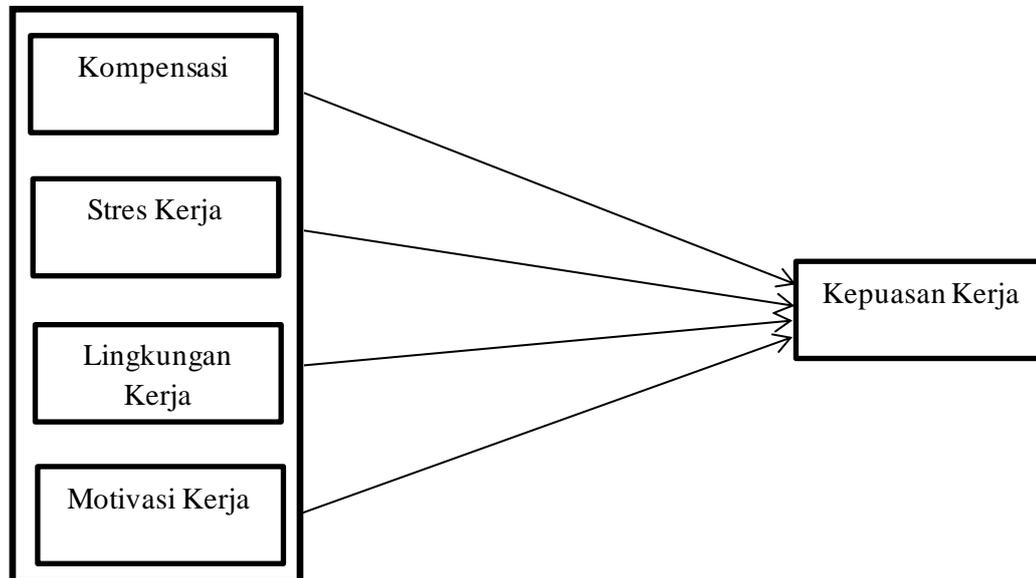
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4.1 Kerangka Fikir

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu Kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bermaksud agar hasil dari penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk membuat kebijakan atau strategi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas dan mengacu pada batasan penelitian, terbentuklah suatu kerangka konseptual pada penelitian ini. Adapun kerangka fikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4)

Variabel dependen (variabel terikat) pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Y).



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis yaitu :

H1 : Diduga ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Alika Buana Jaya Bekasi.

H2 : Diduga ada pengaruh antara Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Alika Buana Jaya Bekasi.

H3 : Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Alika Buana Jaya Bekasi.

H4 : Diduga ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Alika Buana Jaya Bekasi.

H5 : Diduga ada pengaruh antara Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Alika Buana Jaya Bekasi.