

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Definisi Stres Kerja

Ada beberapa ahli yang berpendapat serta mengeluarkan definisi terkait stres kerja, (Torkaman, *et al*,2017) *witness the incidence of stress and its complications, more than any other time. When a person in his working or livingenvironment is faced with a situation that does not fit with his current capacities and facilities, he will become involved in internal conflict, which is called "stress"*

Selain menurut Fahimeh, Robbinsmengeluarkan pendapat lain terkait stres kerja. 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 (Robbinsdan Judge, 2017:597).

Adapun definisi lain yang di keluarkan oleh ekawarna dalam, Stres Kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengandampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan.(Ekawarna,2018:142).

It is an emotional response to the work-related environment and occurs when the conditions and facilities are not suited to the capacities, resources or needs of an employed individual (Hosseinabadi, et al ,2018)

Dan beberapa definisi lainya yang di keluarkan oleh beberapa ahli, (Purba, *el al*,2019) Stres kerja merupakan suatu kondisiketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhiemosi, proses berpikir,dan kondisi dariseorang karyawan.

Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya (Bhastary,2020).

Tekanan kerja merupakan sesuatu yang dialami oleh buruh di masyarakat perkotaan besar secara konsisten.(Narimawati, Ramdhan,2021)

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Farisi dan Pane, 2020).

Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Sari, *el al*, 2022).

Tabel 2.1
Definisi Stres Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1.	2017	Torkaman, <i>el al</i>	<i>witness the incidence of stress and its complications, more than any other time. When a person in his working or living environment is faced with a situation that does not fit with his current capacities and facilities, he will become involved in internal conflict, which is called "stress"</i>
2.	2017	Robbins dan Judge	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.
3.	2018	Ekawarna	Stres Kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan.
4.	2018	Hosseinabadi, <i>el al</i>	<i>It is an emotional response to the work-related environment and occurs when the conditions and facilities are not suited to the capacities, resources or needs of an employed individual</i>
5.	2019	Purba, <i>el al</i>	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan.
6.	2020	Farisi dan Pane	Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.
7.	2022	Sari, <i>el al</i>	Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah di jelaskan pada tabel 2.1 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Robbins dan Judge (2017:597) 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.

2.1.1.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Farisi dan Pane(2020) penyebab Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain:

1. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas;
2. Beban kerja yang berlebihan;
3. Seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji;
4. Tunjangan dan;
5. Fasilitas lainnya.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:597) terdapat tiga indikator stres kerja, antara lain:

1. Gejala psikologis

Stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang.

2. Gejala perilaku

Keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

3. Gejala fisiologis

Merupakan keadaan dimana karyawan kan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Beberapa ahli mengeluarkan definisi kompensasi salah satunya dari (Kandarisman, 2014:1) kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikanya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh bagian sumber daya manusia.

Adapun pendapat lain dari (Baledi dan Saed, 2017) *Compensation the outcomes of employee contract which is the segment of transition between the employee and the owner. From the viewpoint of employees its life requirements. Compensation should be reasonable, regardless of economicconsideration. The current definition of compensation, however, considers both intrinsic and extrinsic components of compensation.*

Selain kedua difinisi di atas ada pun definisi dari (YadewanidanNasrul, 2019) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghasilan yang diterima oleh setiap karyawan dari hasil pekerjaanya, Karyawan berhak mendapatkan penghasilan dari hasil kerja yang dilakukan di tempat kerjanya dan perusahaan wajib memberikan penghasilan yang

jasas kepada karyawannya dari hasilkerja yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

Dan beberapa ahli yang mengejawalantakan terkait kompensasi (Azhar, *at al*, 2020) tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, selanjutnya dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan seta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kerja kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Farisi dan Pane, 2020)

Tabel 2.2
Definisi Kompensasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompensasi
1.	2014	Kandarisman	kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikanya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh bagian sumber daya manusia.
2.	2017	Baledi dan Saed	<i>Compensation the outcomes of employee contract which is the segment of transition between the employee and the owner. From the viewpoint of employees its life requirements. Compensation should be reasonable, regardless of economicconsideration. The current definition of compensation, however, considers both intrinsic and extrinsic components of compensation.</i>
3.	2019	Yadewani dan Nasrul	Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghasilan yang diterima

			oleh setiap karyawan dari hasil pekerjaannya, Karyawan berhak mendapatkan penghasilan dari hasil kerja yang dilakukan di tempat kerjanya dan perusahaan wajib memberikan penghasilan yang jelas kepada karyawannya dari hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan tersebut.
4.	2020	Farisi dan Pane	Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kerja kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
5.	2020	Azhar, <i>at al</i>	tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, selanjutnya dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah di jelaskan pada tabel 2.2 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Yadewani dan Nasrul (2019) menyatakan bahwa Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghasilan yang diterima oleh setiap karyawan dari hasil pekerjaannya, Karyawan berhak mendapatkan penghasilan dari hasil kerja yang dilakukan di tempat kerjanya dan perusahaan wajib memberikan penghasilan yang jelas kepada karyawannya dari hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Kadarisman (2014: 23-25) di jelaskan bahwa pemberian kompensasi layak serta adil bagi karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya

1. Berat ringanya suatu pekerjaan

Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi.

2. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut.

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.

3. Jabatan atau pangkat

Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan akan makin besar kompensasi balas jasa yang di terima.

4. Pendidikan

Dalam pemberian kompensasi balas jasa, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi

5. Lama bekerja

Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya bekerja.

6. Kemampuan perusahaan

pemberian kompensasi balas jasa juga dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan. Di samping faktor-faktor yang mempengaruhi dari dalam perusahaan pemberian kompensasi ini juga dipengaruhi dari luar perusahaan, yaitu:

- a) Peraturan pemerintah;
- b) Biaya hidup;
- c) Tawar menawar serikat pekerja;

- d) Letak geografis;
- e) Pasar tenaga kerja.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut YadewanidanNasrul (2019) dimensi dan beberapa indikator:

1. Upah dan Gaji

- a. Pemberian upah sesuai beban pekerjaan
- b. Kesesuaian periode pemberian upah sesuai kesepakatan
- c. Kesesuaian jumlah gaji yang diterima secara tetap sesuai kesepakatan

2. Insentif

- a. Perusahaan memiliki program karyawan berprestasi
- b. Perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawan berprestasi
- c. Adanya kompensasi tambahan apabila karyawan memiliki prestasi

3. Tunjangan

- a. Perusahaan memiliki program asuransi bagi karyawan
- b. Adanya program rekreasi bagi karyawan
- c. Perusahaan memiliki program pensiun

4. Fasilitas

- a. Tempat bekerja yang aman dan nyaman
- b. Karyawan memiliki seragam kerja
- c. Karyawan memiliki tempat parkir khusus yang disediakan perusahaan

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Ada beberapa definisi Kepuasan Kerja yang di keluarkan oleh para ahli salah satunya dari (Robbins dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:91) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang di terima seorang pegawai dan bayaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Job satisfaction is one of the major occupational issues occupied the minds of professionals, Having a sense of job satisfaction is essential for all business owners. (Torkaman, et al, 2017).

The optimistic attitude of an employee's experience based on their desired result is acknowledged as job satisfaction. This shows how the expectations of the employees for job are fulfilled in comparison to the veracity of their job (Pooja and Asthana, 2017)

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang di harapkan pegawai dari pekerjaannya/kantornya (Bintoro dan Daryanto, 2017: 91).

Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (difference) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi (Bhastary, 2020).

Kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima (Farisi dan Pane, 2020).

Tabel 2.3
Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1.	2017	Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang di terima seorang pegawai dan bayaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.
2.	2017	Torkaman, <i>el al</i>	<i>Job satisfaction is one of the major occupational issues occupied the minds of professionals, Having a sense of job satisfaction is essential for all business owners.</i>
3.	2017	Poojs dan Asthana	<i>The optimistic attitude of an employee's experience based on their desired result is acknowledged as job satisfaction. This shows how the expectations of the employees for job are fulfilled in comparison to the veracity of their job</i>
4.	2017	Bintoro dan Daryanto	kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang di harapkan pegawai dari pekerjaannya/kantornya.
5.	2020	Bhastary	Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (difference) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi.
6.	2020	Farisi dan Pane	Kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah di jelaskan pada tabel 2.3 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Bintoro dan Daryanto (2017) yang menyatakan bahwa Pada dasarnya kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang di harapkan pegawai dari pekerjaannya/kantornya.

2.1.3.2 Faktor Kepuasan kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:92) Faktor yang mempengaruhi stres kerja akan dapat di ketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja.

2. Faktor sosial

Berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan

3. Faktor fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan

4. Faktor finansial

Berhubungan dengan jamina serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017:94) sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itusendiri).
2. Hasil kerja yang di peroleh atau yang di harapkan (pendapatan, Promosi)
3. Kepuasan kerja mempresentasikan beberapa sikap yang merupakan sumber kepuasan kerja (hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja)

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane (2020)	<p>Judul: Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan</p> <p>Metode: Kuantitatif Asosiatif</p> <p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 85 responden</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan ditarik kesimpulan sebagai berikut:</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil</p>	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stress kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>		
2.	Manda Dwipayani Bhastary (2020)	<p>Judul: Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Karyawan</p> <p>Metode: Analisis Regresi Berganda</p> <p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 60 responden</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja PT.</p> <p>PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa etika kerja yang dilakukan perusahaan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan kurang memperhatikan etika kerja karyawan, terutama sikap kerja dari setiap karyawan. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika stress kerja di perusahaan meningkat maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun.</p>	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Kompensasi sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
3.	Atikah Nur Fajrina dan Kustini Kustini (2022)	<p>Judul: Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 35 responden</p>	<p>.Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap kepuasan kerja di PT Puma Logistics Internasional Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa. Motivasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Puma Logistics International, lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Puma Logistics International, kompensasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Puma Logistics International</p>	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.
4.	Dorris Yadewani dan Herni Widiyah Nasrul (2019)	<p>Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:</p> <p>1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima</p>	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Pelatihan sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Pt. Bpr Prima Raga Sejahtera Padang Metode: kuantitatif jenis expostfacto Sample: Sampel Jenuh Sebanyak 15 Responden	Raga Sejahtera Padang 2. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang		tersebut.
5.	Muham mad Elfi Azhar, , Deissy Utami Nurdin, dan Yudi Siswadi (2020)	Judul: Pengaruh Disiplin Kerja danKompe nsasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metode: pendekatan asosiatif Sample: Sampel jenuh	Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. 2. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompensasi, dan Kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p>sebanyak 34 responden</p>	<p>karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. 3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo</p>		
6.	Putu Sofia Andi Dewi dan Anak Agung Ayu Sriathi	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja</p> <p>Metode: proportionate stratified random sampling</p> <p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 259 responden</p>	<p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat turnover intention yang dirasakan karyawan perusahaan tersebut.</p> <p>Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut</p>	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Stres kerja, dan Kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Turnover Intention Yang dimediasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
7.	Chadek Novi	<p>Judul: Pengaruh</p>	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil	Penelitian ini dengan	Penelitian ini menggunakan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Charisma Dewi, Wayan Bagia, Dan Gede Putu Agus Jana Susila	<p>Stres Kerja Dan Kinerja Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara</p> <p>Metode: kuantitatif kausal.</p> <p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 70 responden</p>	<p>penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.</p>	penelitian penulis menggunakan variabel Stres kerja, dan Kepuasan kerja	variabel Kinerja Karyawan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
8.	Widya Parimita, Siti Khoiriya, dan Agung Wahyu Handaru (2018)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Deskripsi motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari adalah: a. Motivasi kerja pada karyawan PT Tridaya</p>	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompensasi kerja, dan Kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p>Metode: deskriptif dan explanatory</p> <p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 70 responden</p>	<p>Eramina Bahari termasuk dalam kriteria rendah.b.Kompensasi pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari termasuk dalam kriteria kuranglayak.c.Kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari termasuk dalam kriteria kurangpuas.</p> <p>2.Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja padakaryawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.</p>		
9.	Arif Rahman Hakim dan Muhdi (2019)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang.</p> <p>Metode: pendekatan kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pematang dan dapat diterpreasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori tinggi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Terdapat beberapa indikator variabel motivasi kerja yang termasuk kategori sangat tinggi dan perlu dipertahankan dan</p>	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompensasi kerja, dan Kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p>Sample:</p> <p>Sampel jenuh sebanyak 83 responden</p>	<p>ditingkatkan yaitu indikator tanggung jawab. Sedangkan indikator lainnya rata-rata berada dalam kategori tinggi sampai sangat rendah sehingga perlu ditingkatkan dan diperbaiki diantaranya adalah pengembangan, pengakuan/penghargaan, hubungan antar pribadi, serta kebijakan dan administrasi</p>		
10.	Muhamad Abid, Dan Dede Andi	<p>Judul:</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi</p> <p>Metode:</p> <p>asosiatif kuantitatif</p> <p>Sample:</p> <p>Sampel jenuh sebanyak 222 responden</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompensasi kerja, dan Kepuasan kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut</p>

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11.	Dr. M. Vasan	<p>Judul: Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among The Pharmaceutical Sales Representatives</p> <p>Metode: descriptive and analytical in nature</p> <p>Sample: Sampel jenuh sebanyak 200 responden</p>	<p>There is no significant relationship between the job stress and job satisfaction. The correlation result shows that there is a significant correlation between the job stress and job satisfaction. The correlation values depicts that job satisfaction is negatively correlated with the job stress. It is inferred that increase in job stress has led to decrease in job satisfaction among the pharmaceutical sales representatives</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Stres Kerja, danKepuasan kerja</p>	<p>Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian, serta di tulis dengan bahasa yang berbeda dengan penulis.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk menginginkan sesuatu yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan serta lingkungan sekitarnya. Kepuasan kerja tidak timbul dengan sendirinya akan tetapi ada faktor luar yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja. Adapun indikator kepuasan kerja diantaranya, kondisi kerja, pendapatan, promosi, dan

hubungan kerja. Di PT Bandung Eco Sinergi Teknologi, kepuasan kerja yang dipenuhi berupa gaji yang selalu dibayarkan ke setiap pegawainya, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan sosial dengan rekan kerja yang mudah diajak kerja sama. Dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja sangat penting adanya karena akan sangat memberikan efek pada perusahaan. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya jika karyawan/pegawai tersebut tidak puas akan kerjanya akan menurunkan tingkat kinerja dari pegawai tersebut. Untuk mewujudkan kepuasan kerja pegawainya, perusahaan harus bisa melihat setiap kebutuhan dari masing-masing individu yang bekerja di perusahaan, ada beberapa hal yang bisa mewujudkan hal tersebut di antara lain penurunan tingkat stres kerja dan kompensasi

Stres kerja adalah tekanan emosional yang timbul dalam diri individu saat bekerja, Stres kerja menjadi salah satu faktor dalam mewujudkan kepuasan kerja, karena bila tingkat stres kerja yang minim akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, sebaliknya kalau tingkat stres kerja yang tinggi akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai di lingkungan kerja. Adapun indikator dari stres kerja ialah stres Lingkungan, Stres organisasi, dan Stres individu. Di PT Bandung Eco Sinergi Teknologi, stres kerja yang dialami oleh pegawainya yaitu kelelahan fisik dan pikiran terhadap tekanan yang timbul ketika jumlah mitra kerja berdatangan secara serempak. Stres kerja juga bisa timbul akibat perusahaan yang tidak mengerti akan kebutuhan pegawai, di antara lain tidak bisa memenuhi kebutuhan dan mengerti akan kapasitas dari pegawai tersebut terkadang

perusahaan memberikan tugas yang melebihi dari kapasitas pegawainya, hal tersebut akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai di perusahaan.

Adapun faktor penunjang lain dalam mewujudkan keberhasilan kepuasan kerja ialah kompensasi, kompensasi adalah sesuatu yang di beri atau di penuhi oleh perusahaan kepada pegawai. Adapun indikator dari kompensasi adalah upah, gaji, intensif, bonus, tunjangan dan fasilitas. Di PT Bandung Eco Sinergi Teknologi, kompensasi yang diberikan kepada pegawai yaitu gaji yang selalu diberikan kepada setiap pegawainya, pemberian bonus berupa produk di setiap bulannya, fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai, pemberian makan siang dan cemilan ke setiap pegawainya, serta parkir yang tidak dipungut biaya. Jika setiap pegawai dicukupi kebutuhannya, pegawai tersebut akan merasa senang dan puas kepada perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan tersebut mengerti akan kebutuhan setiap individunya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Stres Kerja dan Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

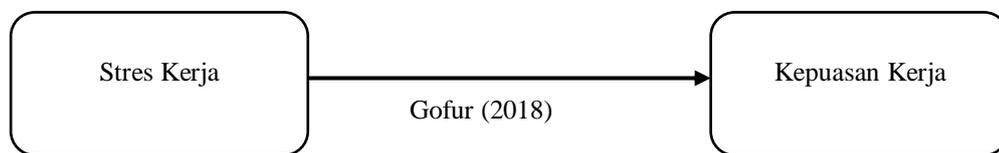
2.2.1 Keterkaitan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Bhastary (2020) stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika stress kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Kondisi stres yang dialami karyawan akan mendorong ketidakpuasan kerja yang akan menyebabkan produktivitas dan kinerjanya menjadi menurun. Dari pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa stress kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan

kepuasan kerja seorang pegawai, dimana dengan semakin tinggi tingkat stress kerja seorang pegawai akan menurunkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Namun menurut Gofur (2018) stress kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai di salah satu Direktorat Kementerian Negara, dimana jika stress kerja ditangani dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Para pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan lebih memperhatikan konflik peran dan lingkungan kerja, serta lingkungan organisasi harus mampu mendukung pekerjaan baik itu sesama pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan bawahan, tentunya dengan cara merubah perilaku yang buruk.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Stress Kerja



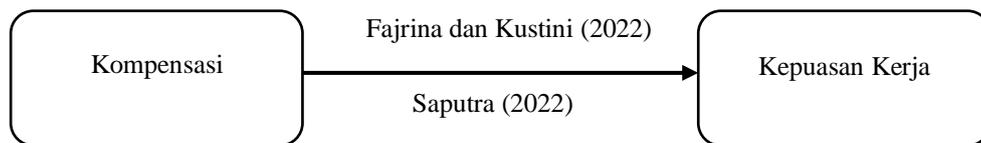
Gambar 2.1
Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja

2.2.2 Keterkaitan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Menurut Fajrina dan Kustini (2022) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Puma Logistics International, jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan baik, maka kepuasan pegawai akan semakin tinggi, sehingga pemberian balas jasa atau kompensasi yang cukup akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Namun hal ini berbanding terbalik dengan

penelitian yang dilakukan oleh Saputra(2022) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Modern Panel Indonesia.

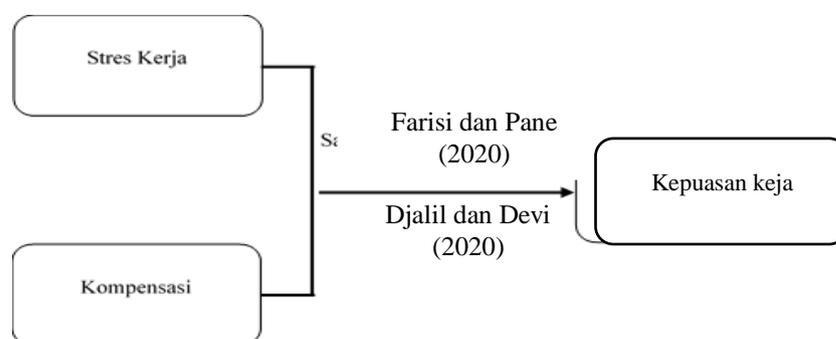
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

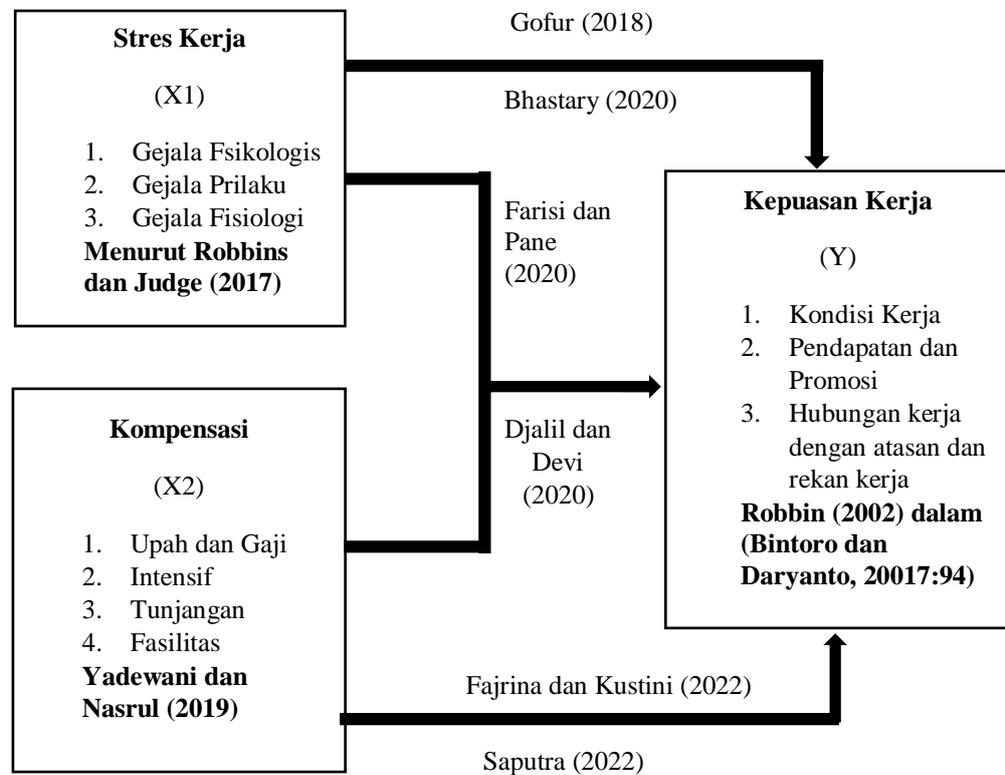
2.2.3 Keterkaitan Antara Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Menurut Farisi dan Pane (2020) stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Apabila stress kerja diatasi dengan baik dan kompensasi pada pegawai meningkat, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Djalil dan Devi (2020) yang menunjukkan kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT DayaAnugrah Mandiri.



Gambar 2.3
Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka berikut adalah paradigma penelitian yang dibuat oleh penulis.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masala penelitian.

H1 = Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai di PT Bandung Eco Sinergi Teknologi

H2= Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai di PT Bandung Eco Sinergi Teknologi

H3 = Diduga Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap
Kepuasan Kerja pegawai di PT Bandung Eco Sinergi Teknologi