

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja. Maka dari itu perlu terlebih dahulu mengetahui Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

##### **2.1.1 Stres kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Stres Kerja**

Alfarol & Bahwiyanti (2023) berpendapat bahwa stress kerja merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus.

Definisi lain stres kerja menurut Dewi et.al (2023) yaitu tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Adapun menurut Astuti et.al (2022) Stress kerja merupakan salah satu risiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah risiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik atau psikis.

Menurut Ghani & Muttaqiyathun (2023) stress kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai bentuk respon terhadap tekanan dari lingkungan. Heryanda (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah

suatu perasaan tertekan atau perasaan depresi yang dialami oleh karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep stress kerja menurut para ahli:

**Tabel 2. 1**  
**Definisi Stres Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1	2019	Heryanda	Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan atau perasaan depresi yang dialami oleh karyawan dalam menjalani pekerjaannya.
2	2022	Astuti et.al	Stress kerja merupakan salah satu risiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah risiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik atau psikis
3	2023	Dewi et.al	Stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya
4	2023	Alfarol & Bahwiyanti	Stress kerja merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus
5	2023	Ghani & Muttaqiyathun	Stres adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai bentuk respon terhadap tekanan dari lingkungan.

*Sumber: Data diolah penulis, 2023*

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas menurut para ahli, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang terjadi kepada seseorang atas tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, tugas dan tanggungjawabnya yang diterima.

### **2.1.1.2 Faktor -Faktor Stres Kerja**

Menurut Nurhayati & Dongoran (2022) mengemukakan beberapa stres yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.

2. Faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas struktur dalam organisasi.
3. Faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.

### 2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai indikaor stres kerja, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel diantaranya:

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Stres Kerja**

<b>Heryanda (2019)</b>	<b>Astuti et.al (2022)</b>	<b>Dewi et.al (2023)</b>	<b>Ghani &amp; Muttaqiyathun (2023)</b>	<b>Alfarol &amp; Bahwiyanti (2023)</b>
1. Beban kerja	1. Konflik peran	1. Emosi yang tidak stabil	1. Tuntutan tugas	1. Kondisi Kerja
2. Urgensi waktu kerja	2. Ambiguitas peran	2. Perasaan tidak tenang	2. Tuntutan peran	2. Peran Pekerjaan
3. Rendahnya kualitas pegawai	3. Beban tugas berlebihan	3. Suka menyendiri	3. Tuntutan interpersonal	3. Variabel interpersonal
4. Iklim kerja yang tidak sehat	4. Kualitas atasan	4. Tidak dapat berpikir positif	4. Struktur organisasi	4. Kemajua Karir
5. wewenang kerja yang tidak memadai terkait tanggung jawab		5. Gangguan psikologis	5. Kepemimpina n organisasi	5. Susunan organisasi
6. konflik kerja				
7. Perbedaan nilai antara karyawan				
8. Pimpinan yang frustrasi dalam bekerja.				

*Sumber: Data diolah penulis, 2023*

Penulis mengambil indikator menurut Ghani & Muttaqiyathun (2023) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator -indikator tersebut.

1. Tuntutan tugas, tekanan yang terkait dengan tugas yang diberikan dalam pekerjaan individu.
2. Tuntutan peran, terkait dengan tekanan yang diberikan pada seseorang atau kondisi sebagai fungsi tertentu peran yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan interpersonal, tekanan yang diciptakan oleh individu lain dalam suatu organisasi atau pekerjaan.
4. Struktur organisasi, gambaran suatu instansi dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurang jelas mengenai kedudukan, hak dan kewajiban.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.1.4 Definisi Motivasi Kerja**

Dhermawan & Razak (2023) berpendapat bahwa motivasi ialah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi menurut Fransiska & Tupti (2023) adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Adapun

menurut Rahul et.al (2019) Motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kehendak individu tersebut sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak; pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu; setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan perubahan perilaku seseorang; dan proses yang menentukan pergerakan atau perilaku individu menuju tujuannya.

Menurut Wisanti (2022) Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang individu yang menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Pendapat ini sejalan dengan Marayasa & Faradila (2019) yang menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep motivasi kerja menurut para ahli:

**Tabel 2. 3**  
**Definisi Motivasi Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Motivasi Kerja
1	2019	Rahul et.al	Motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kehendak individu tersebut sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak; pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu; setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan perubahan perilaku seseorang; dan proses yang menentukan pergerakan atau perilaku individu menuju tujuannya.
2	2019	Marayasa & Faradila	Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.
3	2020	Fransiska & Tupti	Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi
4	2022	Wisanti	Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang individu yang menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak.

No	Tahun	Sumber Referensi	Motivasi Kerja
5	2023	Dhermawan & Razak	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

*Sumber: Data diolah penulis, 2023*

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas menurut para ahli, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah perasaan untuk semangat atau dorongan untuk diri sendiri atas pengaruh orang lain untuk melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sehingga mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

#### **2.1.1.5 Faktor – Faktor Motivasi kerja**

Menurut Dhermawan & Razak (2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

##### **1. Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

##### **2. Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

##### **3. Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga

diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

#### 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

#### 2.1.1.6 Indikator Motivasi kerja

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai indikator motivasi kerja, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel diantaranya:

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Motivasi Kerja**

<b>Marayasa &amp; Faradila (2019)</b>	<b>Rahul et.al (2019)</b>	<b>Fransiska &amp; Tupti (2020)</b>	<b>Wisanti (2022)</b>	<b>Dhermawan &amp; Razak (2023)</b>
1. Gaji	1. Menanamkan idealisme	1. Kerja keras	1. Dorongan untuk bekerja	1. Balas Jasa
2. Bonus	2. Memberikan inspirasi	2. Orientasi masa depan	2. Tanggung jawab terhadap tugas	2. Kondisi Kerja
3. Jaminan kesejahteraan karyawan	3. Memberikan dukungan intelektual	3. Tingkat cita-cita yang tinggi	3. Ketertarikan terhadap tugas	3. Fasilitas Kerja
4. Perasaan aman memiliki pekerjaan	4. Kebijaksanaan	4. Orientasi tugas	4. penghargaan terhadap tugas.	4. Prestasi kerja
5. Promosi		5. Usaha untuk maju		5. Pengakuan dari atasan
		6. Ketekunan		
		7. Rekan kerja yang di pilih		

<b>Marayasa &amp; Faradila (2019)</b>	<b>Rahul et.al (2019)</b>	<b>Fransiska &amp; Tupti (2020)</b>	<b>Wisanti (2022)</b>	<b>Dhermawan &amp; Razak (2023)</b>
		8. Pemanfaatan waktu		

*Sumber: Data diolah penulis, 2023*

Penulis mengambil indikator menurut Dhermawan & Razak (2023) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator -indikator tersebut.

1. Balas Jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja, kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
5. Pengakuan dari Atasan, pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.



### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 2.1.3.1 Definisi kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rahayu & Dahlia, 2023). Adapun menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Menurut Jopanda (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Arifin et.al (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja i sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

Definisi lain menurut Tjahjadi et.al (2002) Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep kepuasan kerja menurut para ahli:

**Tabel 2. 5**  
**Definisi Kepuasan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2019	Arifin et.al	Kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.
2	2021	Jopanda	kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.
3	2022	Tjahjadi et.al	Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
4	2023	Rahmaizzaty & Nuridin	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.
5	2023	Rahayu & Dahlia	Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

*Sumber: Data diolah penulis, 2023*

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas menurut para ahli, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perilaku emosional seseorang terhadap hasil kinerja yang telah dicapai sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

#### 1. Kesempatan untuk maju

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

#### 2. Keamanan kerja

Penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.

#### 3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dari jumlah uang yang diperolehnya.

#### 4. Perusahaan dan Manajemen

Sebagai yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turn over karyawan yang tinggi.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi yang lincer

Komunikasi yang tidak terhambat antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas yang memadai

Fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan yang apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai indikator Kepuasan kerja, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel diantaranya:

**Tabel 2. 6**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

Arifin et.al (2019)	Jopanda (2021)	Tjahjadi et.al (2022)	Rahmaizzaty & Nuridin (2023)	Rahayu & Dahlia (2023)
1. Tugas	1. Hubungan kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan	1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kesempatan belajar	2. Adanya kemauan untuk menyelesaikan tugas	2. Gaji	2. Upah/ gaji	2. Kualitas pengawasan
3. Tanggung jawab		3. Promosi	3. Promosi	3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Disiplin		4. Pengawasan	4. Pengawasan	4. Peluang
5. Keinginan untuk selalu bekerja		5. Rekan kerja	5. Rekan kerja	5. Bayaran
6. Gaji				
7. Sistem keadilan dalam penggajian				
8. kesempatan promosi				
9. Gaya kepemimpinan				
10. Rekan kerja				
11. Dukungan dari kolega				

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Penulis mengambil indikator menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) yaitu pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah/gaji, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawasan, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan kerja, Seseorang yang memiliki posisi yang sama untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### **2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk menentukan hasil penelitian yang sedang dilakukan, sebuah studi biasanya merujuk pada hasil penelitian sebelumnya sebagai data pendukung. Oleh karena itu, penulis telah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang membahas variabel yang sedang diteliti, menggunakan jurnal yang dikumpulkan oleh penulis. Berikut Isi kajian nya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2. 7**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin ISSN 2355-3197 Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 10, No.1, Januari 2023</p> <p>Oleh: Agustinus Kevin Alfarol &amp; Jaya Bahwiyant</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin.</p>	<p>Menggunakan stress kerja sebagai variabel X. Menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel X dan Variabel Turnover Intention sebagai variabel Y</p>
2	<p>Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional ISSN 2654-8151 Warmadewa Management and Business Journal, Vol. 5, No. 1, Februari 2023</p> <p>Oleh: Putu Arie Tria Dewi, I Gede Aryana Mahayasa, dan I Komang Gede</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (independen) tidak berpengaruh langsung atau signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (dependen) tanpa melalui/melibatkan variabel kepuasan kerja (mediasi)</p>	<p>Menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel X</p>	<p>Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan komitmen organisasi sebagai variabel Y. analisis yang digunakan analisis jalur</p>
3	<p>Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc &amp; Eric ISSN 2656-4691 Religion Education Social Laa Roiba Journal, Vol. 4, No. 4, 2022</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. WIKAWG-KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC &amp; ERIC</p>	<p>Menggunakan stress kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja. Analisis menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Membahas variabel X lainnya yaitu Beban kerja, dan lingkungan kerja</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Oleh: Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Sepytarini			
4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Akuntan Publik (Kap) Jansen Dan Rekan ISSN: 2656-3169 Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol. 24, No. 1, April 2023  Oleh: Nurani Teguh Dhermawan & Ismail Razak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan Akuntan Publik Jansen dan Rekan melalui balas jasa, kondisi kerja, dan prestasi kerja	Menggunakan motivasi sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja	Membahas variabel X lainnya yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, analisis yang digunakan analisis regresi linear sederhana
5	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ISSN 2623-2634 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3, No. 2, September 2020  Oleh: Yuliana Fransiska & Zulaspan Tupti	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.	Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel X. Analisis yang digunakan regresi linier berganda	Menggunakan variabel komunikasi dan beban kerja yang mempengaruhi variabel Y yaitu kinerja pegawai
6	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia E-ISSN: 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1, Oktober 2019  Oleh: I Nyoman Marayasa & Anggi Faradila	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia.	Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel X. Analisis yang digunakan regresi linier berganda	Menggunakan variabel X lainnya yaitu variabel disiplin kerja yang mempengaruhi Y yaitu kinerja karyawan

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu</p> <p>E-ISSN: 2599-3410 Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah, Vol. 6, No. 1, Januari 2023</p> <p>Oleh: Sri Rahayu &amp; Dahlia</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Komering Ulu harus terus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam upaya menambah tingkat kepuasan kerja atau pun membangun kinerja mereka menjadi lebih baik.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja</p>	<p>Membahas variabel X lainnya yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi Analisis yang digunakan analisis jalur</p>
8	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management</p> <p>e-ISSN: 2656-3169 Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol. 24, No. 1, April 2023</p> <p>Oleh: Ratu Inge Rahmaizzaty &amp; Nuridin</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik dapat mendorong dan mendukung kepuasan kerja karyawan Pt. National Aircrew Management</p>	<p>Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel Y. Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik sebagai variabel X</p>
9	<p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung</p> <p>ISSN 2303-0283 Jurnal Bina Manajemen, Vol.11, No.2, Maret 2023</p> <p>Oleh: Rika Fatmala Putri &amp; Hepiana Patmarina</p>	<p>Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung</p>	<p>Menggunakan motivasi dan stres kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja. Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Membahas variabel X lainnya yaitu komunikasi</p>



No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta ISSN 2808-1617 Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha, Vol.3, No.1, Maret 2023  Oleh: Desi Wulandari & Muhammad Mathori	Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh signifikan beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Yogyakarta.	Menggunakan motivasi sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja. Analisis regresi linear berganda	Membahas variabel X lainnya yaitu beban kerja
11	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar ISSN: 2302-8912 E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 5, 2022  Oleh: I Made Sandya Tama & Made Surya Putra	Penelitian ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat	Menggunakan motivasi dan stres kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja. Analisis regresi linear berganda	Penelitian dilakukan disektor pelayanan yang bertempat di Dinas Pariwisata Kota Denpasar
12	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan e-ISSN 2623-2634 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 2, September 2020  Oleh: Manda Dwipayani Bhastary	Stress kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika stress kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan menurun.	Menggunakan stres kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja. Analisis regresi linear berganda	Membahas variabel X lainnya yaitu etika kerja
13	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai e-ISSN 2581-2165 Jurnal Riset dan Manajemen	Variabel stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi tingkat stress kerja	Menggunakan stres kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja.	Penelitian ini dilakukan di sektor pelayanan di salah satu Direktorat di Kementerian Negara

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Bisnis (JRMB), Vol.3, Oktober 2018</i></p> <p>Oleh: Abdul Gofur</p>	<p>maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun</p>		<p>Analisis yang digunakan analisis regresi sederhana</p>
14	<p><i>The Effect of Motivation and Locus of Control on Job Satisfaction and Teacher Performance (Literature Review MSDM)</i></p> <p>e-ISSN: 2686-522X Dinasti International Journal of management Science</p> <p>Oleh: Lucia Sapto Wendah Wisanti</p>	<p>Hasil observasi menunjukkan bahwa antar variabel secara kolektif menentukan kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel X lainnya yaitu <i>Locus of Control</i></p>
15	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>ISSN: 2302-8912 E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019</p> <p>Oleh: I Gede Redita Yasa &amp; A.A. Sagung Kartika Dewi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.</p>	<p>Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu kepuasan kerja.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel mediasi Analisis yang digunakan analisis jalur</p>
16	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Azura Persada</p> <p>E-ISSN: 2580 – 3131 <i>Research Journal of Accounting and Business Management</i>, Vo. 6, No. 1, Juni 2022</p> <p>Oleh: Agustina Mogi, Sidik Priadana, Azhar</p>	<p>Penelitiann ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Raya Azura Persada.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu kepuasan kerja. Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menggunakan variabel X lainnya yaitu Lingkungan kerja dan Kompensasi</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Affandi, dan Umi Narimawati			
17	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA, Vol.7, No.4, Juli 2019  Oleh: Franly J. Rauan & Bernhard Tewel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan variabel motivasi dan stress kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu kepuasan kerja. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda	Menggunakan variabel X lainnya yaitu Lingkungan kerja fisik

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu rancangan yang dijadikan dasar pemikiran untuk memperkuat konsep yang melatar belakangi penelitian. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara mengenai keterkaitan antara variabel pada setiap objek permasalahan. Variabel yang diteliti oleh penulis yaitu stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian Pustaka yang telah diuraikan penulis di atas mengenai variabel kepuasan kerja dipengaruhi stress kerja. Dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja adalah suatu keadaan hati seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. Kepuasan kerja akan terasa ketika seseorang merasa senang terhadap apa yang didapatkannya. Adapun indikator kepuasan kerja diantaranya Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawas, Rekan Kerja. Pada PT Grafindo Media Pratama pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan wewenangnya yang tidak memberatkannya, gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa

yang dikerjakannya, promosi jabatan yang diberikan berdasarkan pelatihan dan kemampuan yang dimilikinya. Kepuasan dalam sebuah perusahaan sangat penting karena dengan seseorang yang memiliki kepuasan kerja maka hasil kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan setiap kebutuhan dari masing-masing individu yang bekerja di perusahaan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya stress kerja.

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Seseorang yang mengalami stress kerja dalam menjalankan pekerjaannya akan tidak maksimal karena ada perasaan tekanan pada dalam dirinya. Indikator stress kerja diantaranya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi

Adapun faktor yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah semangat yang muncul akibat dari dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Indikator dari motivasi kerja sendiri diantaranya balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan kerja.

Menurut Bhastary (2020) Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri

individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidakpuasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidaksenangan, dan bekerja tidak semangat. Jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Selain itu, stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. 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, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, dikarenakan menurut Wulandari & Mathori (2023) pada dasarnya karyawan yang memiliki motivasi kerja akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa lebih bersemangat dan terarah untuk bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan. Namun, berbeda dengan karyawan yang kurang termotivasi mereka kurang memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik. Akibatnya karyawan malas dalam bekerja, dan tidak mengeksplorasi kemampuan yang ada dalam dirinya. Selain itu karyawan juga tidak memperlihatkan goal directed dan mudah terganggu dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karenanya, stres kerja dan motivasi kerja harus selalu

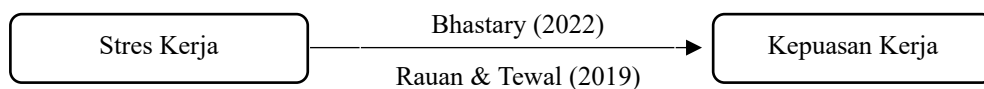
diperhatikan oleh para pimpinan perusahaan agar terhindar dari perilaku-perilaku buruk yang dilakukan oleh para karyawannya. Para pemimpin harus menyeimbangkan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan agar memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan stress kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan stress kerja karyawan dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan beban tugas yang diberikan kepada karyawan serta adanya fasilitas kerja yang layak untuk karyawan, agar karyawan PT. Grafindo Media Pratama dapat memenuhi kewajiban dan tugas tanggung jawabnya dengan baik saat bekerja.

### **2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” bertempat di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang bergerak di sektor BUMN di bidang energi, yang menunjukkan hasil bahwa Stress kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika stress kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Jika kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada gilirannya akan membuat karyawan menjadi stres. Kondisi stres yang dialami karyawan akan mendorong ketidak puasan kerja yang pada gilirannya akan menyebabkan produktivitas dan kinerjanya menjadi menurun. Adapun menurut Rauan & Tewal (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan

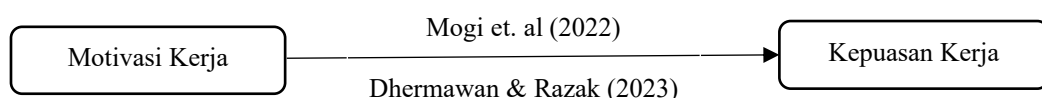
Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan” yang menunjukkan variabel stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi tingkat stress kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.



**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan Kerja

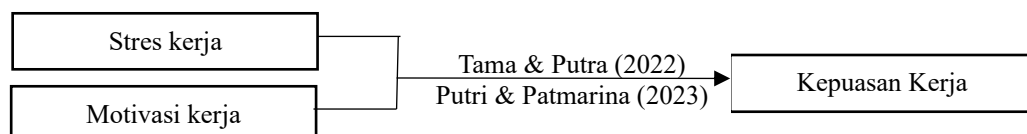
Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogi et. al, (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Azura Persada”, yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Raya Azura Persada. Adapun menurut Dhermawan & Razak (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Akuntan Publik (Kap) Jansen Dan Rekan” yang menunjukkan bahwa motivasi kerja akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan Akuntan Publik Jansen dan Rekan melalui balas jasa, kondisi kerja, dan prestasi kerja.



**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

### 2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tama & Putra (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar” yang bergerak di sektor pelayanan, yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Stres Kerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar terlihat signifikan di karenakan, pegawai memiliki kendala ekonomi seperti hutang yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Adapun menurut Putri & Patmarina (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung” menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung.

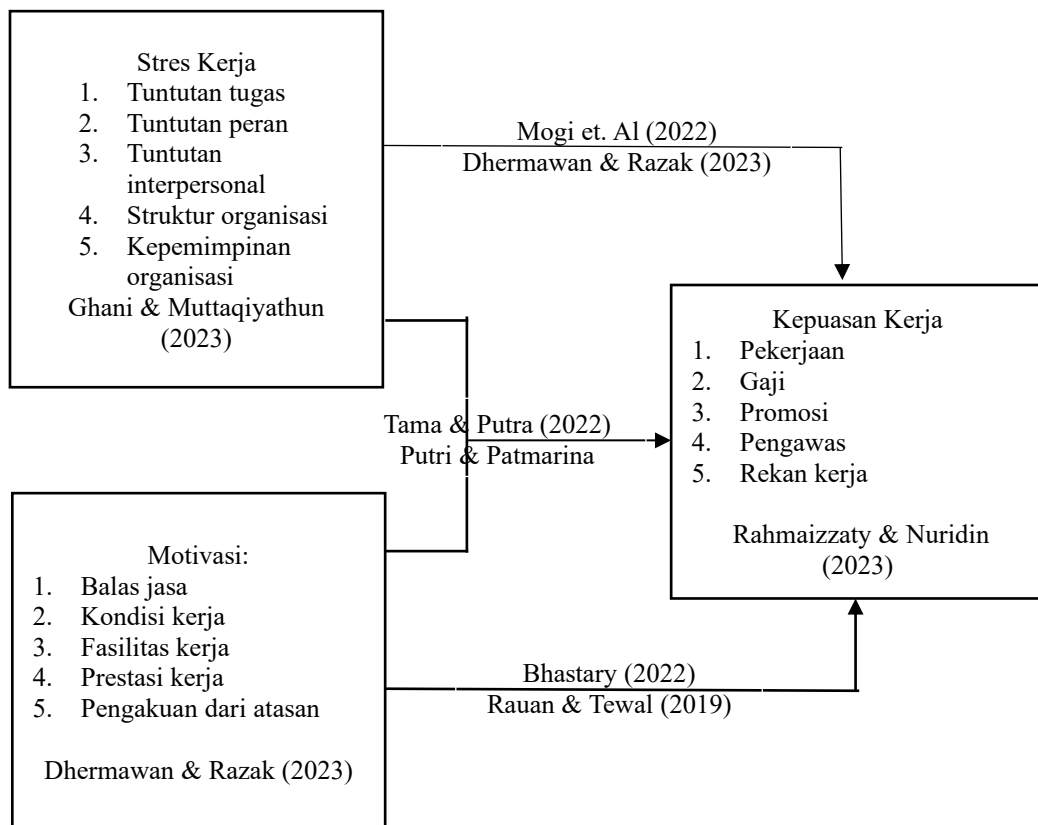


**Gambar 2. 3**  
**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**



### 2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2. 4**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Grafindo Media Pratama.
- 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Grafindo Media Pratama.
- 3: Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Grafindo Media Pratama secara Simultan.