

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Bangun (2012) kepuasan kerja merupakan suatu fungsi, nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai apa yang seharusnya mereka terima.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

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) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas apabila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan

memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja

5) Budaya organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Menurut Afandi (2018) selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work if self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua

jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung

lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi. Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Menurut Simamora (2004) dalam Riandiyani & Sriathi (2013), ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun penjelasan mengenai kedua kompensasi tersebut yaitu :

1) Kompensasi intrinsik

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai dari dalam diri mereka sendiri. Kompensasi intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain serta hal lainnya. Contoh kompensasi intrinsik dalam sebuah organisasi yaitu perasaan seseorang akan kemampuan pribadi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, adanya kepuasan terhadap pencapaian pribadi karena dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, adanya tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompensasi intrinsik berpotensi untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu di dalam organisasi dan memiliki beberapa manfaat sebagai alat dalam motivasi kerja yang efektif.

2) Kompensasi ekstrinsik

Kompensasi ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi

ekstrinsik lebih berwujud dibandingkan dengan kompensasi intrinsik karena dibagikan secara langsung dan dapat dikendalikan oleh organisasi kepada anggotanya untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Uang merupakan kompensasi ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi yang diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti gaji, bonus lembur, cuti dan lainnya. Namun uang bukanlah satu-satunya kompensasi ekstrinsik yang dapat dimanfaatkan oleh anggota organisasi melainkan ada hal-hal lain seperti pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, ruangan kerja yang nyaman, dan menjumpai banyak orang baru.

b. Indikator Kompensasi

Terdapat empat indikator kompensasi yaitu :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per hari atau mingguan. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan atau bonus yang diterima karyawan dari perusahaan berdasarkan perjanjian kerja. Contoh-contoh

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

4) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. (Afandi, 2018)

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Afandi (2018) kompensasi memiliki tiga komponen sebagai berikut :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial (*non finansial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

d. Tujuan diadakan pemberian kompensasi

Menurut Afandi (2018) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

- 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Memberikan Kepuasan Kerja bagi karyawan dan perusahaan

Dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Sebagai Motivasi kerja

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin kerja

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta

mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

e. Sistem Kompensasi

Menurut Afandi (2018) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti bulan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja juga merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan tidak penting (Robbins & Judge, 2017).

b. Indikator Stres Kerja

Terdapat lima indikator stress kerja menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang

dimainkan dalam suatu organisasi.

- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

c. Aspek Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa aspek penting yang perlu disoroti dalam stres kerja, yaitu :

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah tangga dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Memerlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.
- 4) Stres kerja dibagi menjadi 2 yaitu distres yang destruktif dan eustres yang merupakan kekuatan positif. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif, namun, pada umumnya

gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja memiliki lebih banyak dampak yang merugikan diri pegawai maupun perusahaan.

d. Sumber Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) sumber stres kerja dikenal dengan job stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja yaitu :

1) Kondisi Kerja

Kondisi kerja meliputi :

- *Quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi menjadi dua, yaitu *quantitative* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

- *Assembli line-hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

- Pengambilan keputusan dan tanggungjawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seorang manajer

menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan keputusan itu menuntut tanggungjawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

- Kondisi fisik yang berbahaya

Pekerjaan seperti SAR (pencarian), Polisi, penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.

- Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti.

- Stres karena kemajuan teknologi (*technostres*)

Technostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

2) Ambiguitas

Dalam berperan pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

3) Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

4) Perkembangan karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya: sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

5) Struktur organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

6) Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika

tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja. Kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

e. Gejala Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) gejala stres kerja dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu :

1) Gejala fisiologikal

Yang termasuk dalam fisiologikal ini yaitu :

- Sakit perut
- Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- Tekanan darah meningkat
- Sakit kepala
- Serangan jantung

2) Gejala psikologikal

Adapun psikologikal sebagai berikut :

- Kecemasan
- Ketegangan
- Kebosanan
- Ketidakpuasan dalam bekerja
- Menunda-nunda

3) Gejala perilaku

Yang termasuk dalam gejala perilaku yaitu :

- Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
- Melakukan sabotase dalam pekerjaan
- Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
- Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun
- Gelisah dan mengalami gangguan tidur
- Berbicara cepat

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Cox & Cheyne (2000) menyatakan kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Afandi,2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup akan menambah efisiensi kerja para pegawai/karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak mudah menjadi lelah.

2) Warna

Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya akan memberikan kegembiraan dan ketenangan saat bekerja.

3) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras ditaruh pada ruang khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugas.

4) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali terjadi adalah suhu udara yang membuat karyawan merasa gelisah saat bekerja.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah

5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis : (Afandi, 2018)

1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- Tingkat *Visual PriVacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang

dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

- Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- Perubahan-perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

- **Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

d. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa aspek lingkungan kerja yaitu :

1) **Pelayanan kerja**

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah

lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- Pelayanan makan dan minum
- Pelayanan kesehatan
- Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan menurunkan produktivitas kerja.

e. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan

tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

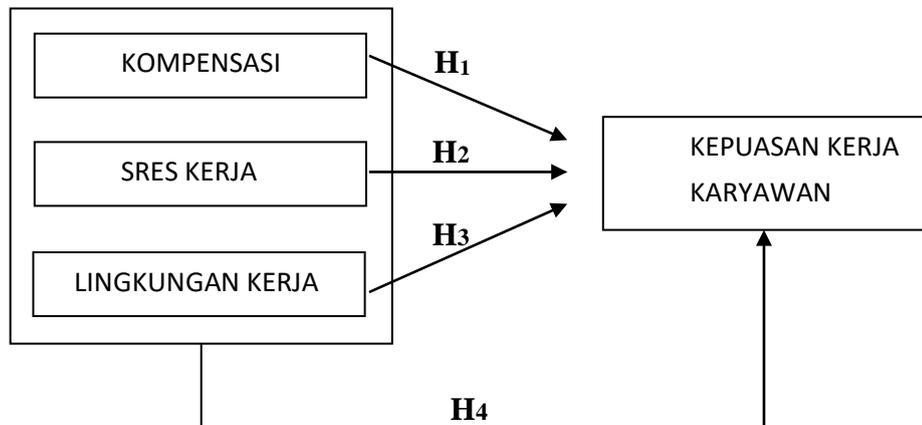
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Saiful Vikky (2017)	Pengaruh Kompensasi kerja, Stres Kerja dan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember	<ul style="list-style-type: none"> • kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Kanti Herdian Kusuma (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh

			yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Aditya Prayoga (2021)	Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa
4	Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Ega Yohananda Agustin & Sandi Nasrudin Wibowo (2021)	Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT. PG Rajawali II Unit Jatitujuh Majalengka	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6	Faisi & Kasmir (2021)	Effect Of Compensation	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap

		Work Environment And Leadership Style On Employee Satisfaction At Digibank By Dbs Indonesia (Study On Digibank Employees By Dbs)	<p>kepuasan kerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Fatwa Tentama et al (2019)	The Effect And implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
8	Rahmayuliani (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Semen Bosowa Maros	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9	Musarofah (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018). Puas atau tidaknya suatu pekerjaan yang dirasakan oleh seseorang dapat dilihat ketika suatu perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dia berikan kepada perusahaan selama bekerja, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin puas seseorang dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2015) menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Elabram System Jakarta. Hasil penelitian Faisi & Kasmir (2021) menunjukkan

kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pos Indonesia SPP Yogyakarta

2. Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Menurut Robbins & Judge (2017) stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Menurut Afandi (2018) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, jika seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmayuliani (2018) menerangkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Vikky (2017) menerangkan bahwa Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pos Indonesia SPP Yogyakarta

3. Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang jika lingkungan tempat ia bekerja tidak nyaman maka kinerjanya juga akan menurun sebaliknya jika lingkungan kerjanya bersih dan nyaman maka seseorang akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan hati yang senang tentu akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri seseorang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prayoga (2021) menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin & Wibowo (2021) menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PG Rajawali II Unit Jatitujuh Majalengka. Pt. Pg Rajawali li Unit Jatitujuh Majalengka

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pos Indonesia SPP Yogyakarta

4. Hubungan antara kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2015) menerangkan bahwa variabel kompensasi, stres kerja dan lingkungan

kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elabram Systems.

H4: Kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia SPP Yogyakarta