

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku (Sanwan, 2017). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Rauan & Tewal, 2019). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yakni adanya beban kerja (Mahendrawan, 2015), timbulnya stres kerja (Hanim, 2021) serta pemberian kompensasi (Mawaranti & Prasety, 2018).

2. Beban Kerja

Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara

volume kerja dan normal waktu (Matindas et al., 2021). Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sifatnya tidak secara langsung. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja; stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stress kerja, dan hal ini berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja (Wijaya, 2018).

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2016). Selain itu peran sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stres kerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi (Hanim, 2021).

4. Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik. Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan, Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Produktifitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang, Biaya Hidup, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, dan Jenis dan Sifat Pekerjaan (Hasibuan, 2016).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Ami Shiva Cahyani, Sri Suwarsi dan Allya Roosallyn (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada	a. Beban berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

		PT Mitra Lestari Sejati Bandung	b. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Hamman Zaki dan Marzolina (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan	Beban berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo, dan Farlane S. Rumokoy (2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut	a. Beban berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja b. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Andri Wijaya (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerjadia Hotel Maxone di Kota Malang	Beban berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Maslatifa Hanim (2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT.DOK dan Perkapalan Surabaya	Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
7	Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja	Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

		sebagai Variabel Mediasi	
8	Fagar Fertiwi Fardah ,dan Hani Gita Ayuningtias (2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama)	Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Ni Made Dwi Pusitawati dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2020)	Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Perumusan Hipotesis

Berdasar landasan teori yang telah diuraikan di atas dan hasil penelitian terdahulu terkait variabel beban kerja, stres kerja, dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan

CV. Surya Demak.

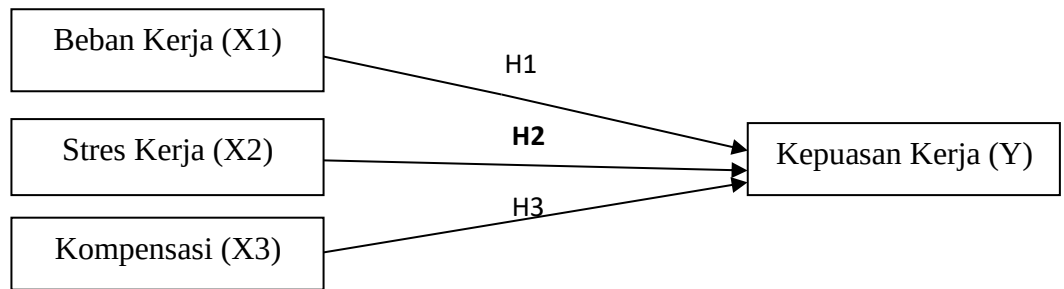
H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV.

Surya Demak.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

CV. Surya Demak.

D. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka penelitian