

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi strategi manajemen, dengan fokus pada elemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015:36) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk memelihara hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan masalah keadilan. Menurut Simamora (2015:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengelolaan individu anggota suatu organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan, dan organisasi atau perusahaan tersebut diharapkan mampu secara efisien, efektif dan produktif memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam organisasi, peran dan fungsi sumber daya manusia harus sejalan dengan unsur-unsur sumber daya lainnya. Oleh karena itu, ketika merumuskan kebijakan, organisasi memusatkan

perhatiannya pada struktur sistem kerja untuk mencocokkan gerakan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya. Sementara itu, mengacu pada pendapat para ahli lain, tamu menyatakan bahwa kegiatan HRM mencakup 4 proses umum, yaitu: seleksi, evaluasi, penghargaan dan pengembangan. Pada saat yang sama, untuk memotivasi pekerja, organisasi memiliki rencana dalam bentuk gaji atau upah dan imbalan lainnya. Pengembangan sumber daya manusia dapat berupa pendidikan, pelatihan dan rencana pengembangan sumber daya manusia lainnya. Secara umum, kegiatan pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk menguasai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Arah rencana pengembangan sumber daya manusia sejalan dengan perkembangan dan kemajuan organisasi.

Pemanfaatan pusat impresi individu adalah taktik agenda manajer yang bercita-cita mengaryakan karyawan yang menaruh kemampuan cukup dan tidak mengaryakan karyawan yang tidak bermanfaat. Pegawai yang memperlihatkan jalan menaruh keuntungan diusahakan agar jalan itu berperan kenyataan, tambah media menggelorakan karyawan. Pegawai yang tidak menaruh keuntungan diberhentikan atau dipensiunkan. Dengan demikian, spektrum pemakaian pusat impresi individu terbentuk dari: pemberhentian, pemensiunan, dan memotivasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:7-8), Lingkup kegiatan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan pengelompokan fungsinya, mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatannya meliputi: pemahaman tujuan dan sasaran organisasi; analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhan serta pengendalian.

b. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Kegiatan mencakup: rekrutmen (pengadaan), penyeleksian dan orientasi (pengenalan) organisasi.

c. Fungsi pengarahan (*directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan personel,

kegiatannya mencakup: pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karir.

d. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya bidang tenaga kerja, telah dicapai. Pemeliharaan personel, kegiatannya mencakup: pengaturan kompensasi, pengaturan tunjangan, pembinaan motivasi; pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan perburuhan, dan pemberhentian.

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Widodo (2015:8-10), fungsi operasional tersebut terbagi menjadi delapan yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*).
- b. Pengadaan (*Procurement*).
- c. Pengembangan (*Development*).
- d. Kompensasi (*Compensation*).
- e. Pengintegrasian (*Integration*).
- f. Pemeliharaan (*Maintenance*).
- g. Kedisiplinan.

h. Pemberhentian (*Separation*).

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tujuan sebagaimana dijelaskan Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tujuan dan fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan manusia membutuhkan peran serta

karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan mereka harus sesuai dengan tujuan organisasi, melalui motivasi dan pemeliharaan karyawan, tujuan ini akan dapat berjalan dengan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Di samping itu, dukungan dan peran serta tersebut juga dapat menjaga nama baik perusahaan, peningkatan efektifitas organisasi dan jalannya usaha pada tingkat fungsional serta tingkat individu karyawan.

2.1.2. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Robbin (2017:434) mengatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan yang tidak menyenangkan. Pada umumnya stres dibahas dalam konteks negatif akan tetapi stres juga memiliki nilai positif. Sebagai tanggapan terhadap stres, sistem saraf, hipotalamus, kelenjar pituitari dan kelenjar adrenal akan menyuplai seseorang dengan hormon stres untuk diatasi. Denyut jantung dan pernafasan akan menjadi cepat dalam meningkatkan oksigen sedangkan otot terasa tegang untuk bersiap dalam melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stres yang terlalu tinggi

mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Priansa (2017:312) menyatakan stress kerja adalah ketidakseimbangan dengan kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu. Ketidakseimbangan ini akan memberikan dampak yang beragam bagi setiap individu.

Berdasarkan definisi stres dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu reaksi atau proses psikologis seseorang terhadap tuntutan lingkungan yang dianggap sebagai keadaan yang tidak menyenangkan dengan kemampuan yang dimilikinya.

2. Dimensi Stress Kerja

Berikut merupakan dimensi dari stres kerja menurut Siagian (2016:301) adalah:

a. Beban tugas yang terlalu berat

Setiap orang memiliki porsi dan kemampuan kerja yang terbatas, jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang lebih besar dari kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan merasakan kesulitan dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Jika

seseorang tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya maka orang tersebut cenderung mudah untuk mengalami stres kerja.

b. Desakan waktu

Untuk sebuah hasil kerja yang maksimal dibutuhkan juga waktu yang sepadan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasakan tertekan dan menimbulkan kegelisahan yang berupa perasaan takut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kecemasan tersebut akan mendorong terjadinya stres kerja.

c. Penyelia (*supervisor*) yang kurang baik

Penyelia seharusnya mampu merangkul dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugasnya, penyelia yang tidak baik akan membuat karyawan merasakan bekerja di bawah tekanan yang secara tidak langsung membuatnya tegang dan tidak merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu kondisi psikologis seorang karyawan yang bila terus terjadi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

d. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman

Iklim kerja yang tidak aman akan menyebabkan keresahan bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pikiran mereka akan terganggu dengan berbagai macam ketakutan. Pikiran yang seharusnya fokus untuk bekerja menjadi terbagi karena

adanya rasa ketidak amanan tersebut. Apabila karyawan merasakan ketidak amanan maka hal tersebut akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

- e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang

Setiap orang menginginkan perjalanan karir dan prestasi kerja yang mampu memberikan keuntungan di masa yang akan mendatang. Dalam berkarir, seseorang membutuhkan pengakuan, apresiasi dan timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya. Jika seseorang tidak mendapatkan hal tersebut dalam pekerjaannya maka hal tersebut mampu membuatnya kehilangan arah dan merasakan kebingungan mengenai kinerjanya. Hal tersebut dapat membuat karyawan resah dan memikirkannya secara berlebihan yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

- f. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab

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

- g. Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi

Ambiguitas peran karyawan di tempat kerja mampu membuat karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebih yang akan memicu adanya ketidakadilan antar karyawan. Ketidakjelasan peran akan membuat karyawan merasakan kebingungan atas pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkannya.

h. Frustasi

Frustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga orang merasa terganggu konsentrasinya. Rasa frustrasi yang diakibatkan dari pekerjaan cenderung akan membagi pikiran karyawan, karyawan yang merasakan frustrasi akan kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaan dan mengganggu kinerjanya yang akan memicu terjadinya stres kerja.

i. Konflik antara karyawan

Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya meninggalkan ketidakpastian.

3. *Jenis-jenis Stress Kerja*

Menurut Priansa, (2017:312) secara garis besar stres terdiri dari dua macam, yaitu:

- a. **Eustress**, merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. **Distress**, merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian

4. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Menurut Robbins & Judge, (2017:431-432) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja, sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan

Ketidakpastian dalam lingkungan suatu lembaga dapat mempengaruhi tingkat stres tenaga kerja. Ketidakpastian dalam faktor ini diantaranya yaitu keamanan dan keselamatan dalam suatu pekerjaan, perilaku atasan dengan bawahan dan kurangnya kebersamaan antar sesama maupun dengan atasan.

b. Faktor organisasi

Tekanan dalam menghindari kesalahan atau menyelesaikan suatu tugas dalam waktu tertentu atau terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan terlalu menuntut dan rekan kerja yang kurang menyenangkan. Dalam faktor ini dapat dikategorikan menjadi tiga faktor diantaranya yaitu tuntutan tugas, peranan dan interpersonal.

- 1) Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan dari seseorang yang meliputi tingkat kemandirian, variasi tugas, kondisi kerja dan tata ruang dalam bekerja.
- 2) Tuntutan peran yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari suatu peran yang dipegang dalam suatu lembaga.
- 3) Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang bersumber dari para tenaga kerja lainnya. Hubungan interpersonal yang buruk terhadap sesama atau tenaga kerja lainnya dapat menyebabkan stres.

c. Faktor individual

Dalam suatu pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja secara individual yaitu faktor keluarga, karakteristik kepribadian seseorang dan faktor ekonomi dari seseorang tersebut.

5. Gejala-Gejala Stress Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2017:434-435) gejalagejala stres terbagi menjadi 3 kategori, diantaranya yaitu:

a. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan tahap awal yang dianggap sebagai penyebab stres. Beberapa peneliti spesialis sains dalam kesehatan dan medis mengatakan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernafasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala serta menimbulkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Dalam gejala stres ini ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan penyebab dari stres. Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis. Biasanya pada gejala ini stres kerja berhubungan dengan beban kerja yang tinggi dan berkaitan dengan tekanan darah yang lebih tinggi dan menurunkan kesejahteraan emosional.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres ini meliputi penurunan dalam produktivitas, tingkat perputaran dan ketidakhadiran juga mengalami perubahan dalam kebiasaan makan, pidato yang cepat, gelisah dan gangguan tidur. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala yang penyebab stres yaitu

penyakit dalam diri (seperti, sakit kepala, darah tinggi), beban kerja yang tinggi, mengalami gangguan tidur, daya ingat menurun, merokok secara berlebihan, minum minuman yang beralkohol, mengalami penurunan produktivitas, melakukan kesalahan dalam bekerja dan merasa tidak aman.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Selain pemberian kompensasi yang adil, layak dan wajar, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Aruan (2015:144), seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Menurut Pawirosumarto (2017:1339), menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas karyawan. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya, dia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk

melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan kinerjanya akan tinggi juga.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja merupakan sarana menunjang kelancaran proses kerja, dimana menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman, aman, tentram dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi pegawai. Juga pegawai nyaman dengan lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya tanpa adanya rasa beban dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Sehingga produktivitas

karyawan akan tinggi dan prestasi karyawan pun meningkat serta prestasi kerja pegawai juga semakin lebih tinggi.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain. Selanjutnya menurut Siagian & Khair, (2018:59) lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaanya dengan maksimal. Pendapat lain juga menurut Tamali & Munasip, (2019:55) yang menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan. Karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja karyawan dan sebaliknya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi yang maju dan berkembang.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja.

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- 2) Peralatan kerja yang memadai.

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

- 3) Fasilitas.

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang

ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkut.

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

3) Kerjasama antar karyawan.

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat. Maka dari itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu di perhatikan. seperti yang disampaikan oleh para ahli. Menurut (Afandi, 2016:52), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

a. Rencana ruang kerja

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

b. Rancangan pekerjaan

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

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Visual privacy sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

a. 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.

b. Sistem pengawasan yang buruk

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

c. 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.

d. 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.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan

dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini

berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu

perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi dan semangat. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan. Pemberian

kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (2015:417), kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Masalah pemberian kompensasi bukan penting hanya karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan. Dengan demikian, perlu bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar untuk para karyawannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Dimensi Kompensasi

Menurut Elmi (2018:84) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi. Berikut dimensi dari kompensasi:

a. Kompensasi keuangan

Kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan diterima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus, dan komisi.

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Bonus

Merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai dalam jangka pendek.

3) Insentif

Merupakan tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas.

1) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan wajib yang diberikan perusahaan kepada karyawan, umumnya berjumlah sama antar pegawai dikarenakan tidak bergantung nilai bobot jabatan.

2) Tunjangan hari raya

Pendapatan nonupah yang wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan di Indonesia. THR ini wajib dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:127) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif makin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar makin baik, maka tingkat kompensasi akan makin besar.

c. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan.

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi makin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan makin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah makin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan makin besar, karena kecakapan

serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom), maka tingkat upah/kompensasi akan makin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya makin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Sebaliknya, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

4. Macam-Macam Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164-168) Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak

langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan lain. Kompensasi langsung terdiri sebagai berikut:

1) Gaji/Upah

Menurut Hasibuan (2016:118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Upah Insentif

Menurut Hasibuan (2016:118) upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar

3) Bonus

Pengertian bonus menurut Badriyah (2015:167) adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) Menurut Badriyah (2015:168) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan. Dengan demikian,

kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi Kepuasan kerja yang menyenangkan. Kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu:

1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*)

- a) Istirahat *on the job*, terdiri atas: Periode istirahat, Periode makan dan Periode waktu cuti
- b) Hari-hari sakit
- c) Liburan dan cuti
- d) Alasan lain, seperti kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman

2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

- a) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
- b) Rencana-rencana pension
- c) Tunjangan hari tua
- d) Tunjangan pengobatan
- e) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai

3) Program pelayanan pegawai

- a) Rekreasi
- b) Kaferia

- c) Perumahan
- d) Beasiswa pendidikan
- e) Fasilitas pembelian
- f) Konseling financial dan legal
- g) Beragam pelayanan lain

Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan pegawai berupa penyediaan fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, dan sarana peribadatan dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan.

2.1.5. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Coulter dalam Edison, dkk (2018:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja, Yusuf, (2015:279).

Menurut Kotler dan Keller dalam Busron (2018:102) kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan kepuasan kerja adalah faktor yang mendorong karyawan mau bekerja dengan keadaan perasaan yang menyenangkan dengan melihat karyawan telah memperoleh kepuasannya dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur pada perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:211) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan karyawan suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Upah/ gaji dan bentuk finansial lainnya

Sejauh mana jumlah remunerasi finansial yang diterima dapat dilihat sebagai keadilan bagi orang lain dalam organisasi.

c. Kesempatan promosi (*promotion opportunities*)

Sejauh mana kemungkinan untuk kenaikan pangkat dalam organisasi tersedia.

d. Pengawasan (*supervision*)

Sejauh mana kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku dapat diterima.

e. Rekan kerja (*coworkers*)

Sejauh mana rekan kerja secara teknis ahli dalam pekerjaannya dan dapat memberikan dukungan secara sosial.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat meimbulkan dan mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Iskandar & Yuhansyah, 2018:66).

a. Faktor psikologi,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.

c. Faktor fisik,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat , perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. dalam Indrasari (2017:45) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

c. Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati

dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e. Kepuasan terhadap rekan kerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja, yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

5. Korelasi Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2020:297-299) menyatakan bahwa terdapat beberapa kepuasan kerja di lihat dari korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Kepuasan kerja dan kemangkiran

Terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk

tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2. Kepuasan kerja dan keinginan pindah

Sebab-sebab ketidakpuasan karyawan dapat beraneka ragam, seperti: penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan faktor lainnya. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi yang akan dirugikan.

3. Kepuasan kerja dan usia

Telah diketahui bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Kecenderungan ini sering terlihat bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun akan semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini, antara lain ialah:

- a. Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karier baru di tempat lain.
- b. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita.

- c. Gaya hidup yang sudah mapan.
- d. Sumber penghasilan yang relative terjamin.
- e. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi

Sebaliknya mudah menduga bahwa bagi para karyawan yang lebih muda usianya, keinginan pindah itu jauh lebih besar.

4. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan

Literatur mengenai hal ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, tingkat kepuasan kerjanya cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah:

- a. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak
- b. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya
- c. Status sosial yang relative tinggi di dalam dan di luar organisasi

Dengan demikian alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karier dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

2.2. Landasan Empiris

Penelitian–penelitian yang menyangkut pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel.2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Sri Sulistyaningsih / 2020/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah E-ISSN: 2746- 1173, P-ISSN: 2085-773X Volume: 2 Nomor: 1 Tahun: 2020	Motivasi: a. Ketekunan b. Tanggung jawab c. Peraturan Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja b. Hubungan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja d. Pelayanan karyawan Kepuasan kerja: a. Pembayaran b. Promosi jabatan c. Supervisi yang baik d. Pekerjaan itu sendiri	Metode penelitian: sensus Alat analisa: analisis regresi linear berganda	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Terhadap Kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Nurhayati Saragih dan Agustina Massora/	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik	Metode penelitian: kuantitatif	Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Jatisari Sri Rejeki P. ISSN: 2338- 6584 E. ISSN: 2746- 3680 Volume: 9 Nomor: 1 Tahun: 2021	b. Lingkungan kerja non fisik Kepuasan Kerja: a. Sifat negative b. Pekerjaan itu sendiri Kompensasi: a. Jasa pelayanan b. Motivasi pekerja	Alat analisa: analisis jalur (<i>path analysis</i>)	dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji kesesuaian model layak.
3	Ah Sanwani/ 2017/ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Agung Pelita Industrindo	Kompensasi: a. Kompetensi langsung b. Kompetensi tidak langsung Kepuasan kerja: a. Kepuasan finansial b. Kepuasan fisik c. Kepuasan social d. Kepuasan	Metode penelitian: deskriptif kuantitatif Alat analisa: analisis korelasi dan regresi	Pengujian Hipotesis pertama yang menyatakan: “Terdapat pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap terhadap Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	(Api) Tangerang E-ISSN: 2614-8390 P-ISSN: 1858-1269 Volume: 9 Nomor: 1 Tahun: 2017	psikologi		Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang”, Hal ini memberikan interpretasi bahwa seiring dengan meningkatnya nilai Variabel Pelaksanaan Kompensasi (X) maka nilai Variabel Kepuasan Kerja (Y) pun akan meningkat secara positif dan signifikan mengikuti persamaan garis regresi linearnya.
4	Achmad Fahrezi dan Syarifuddin/ 2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Kompensasi: a. Kompensasi keuangan b. Kompensasi bukan keuangan	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisa: analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Harmoni Jakarta. ISSN: 2355- 9357 Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2020	Kepuasan kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/gaji c. Kesempatan promosi jabatan d. Rekan kerja e. Supervise		Cabang Harmoni Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja dan kompensasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan
5	Nur Qomariah/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISSN: 2086- 3659 Volume: 3 Nomor: 2 Tahun: 2018	Lingkungan kerja: a. Hubungan antar personal b. Keadaan tempat kerja c. Perlengkapan kerja d. Pelayanan fasilitas Motivasi: a. Kepemimpinan b. Prestasi c. Pelatihan d. Kebutuhan Kompetensi: a. Gaji b. Tunjangan c. Asuransi d. Bonus Kepuasan kerja: a. Kesetiaan	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisa: analisis regresi linier berganda	Ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Keputusan terhadap Ho ditolak dan Hi diterima

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b. Kenyamanan c. Perhatian d. keadilan		
6	Rika Wahyuni dan Hadi Irfani/ 2019/ Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang ISSN: 2088- 5326, e-ISSN : 2502-8766 Vol: 12 No: 1 Tahun: 2019	Kepuasan kerja: a. Isi pekerjaan b. Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan c. Suprvisi d. Organisasi dan manajemen e. Kesempatan untuk maju f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya g. Rekan kerja h. Kondisi pekerjaan Kompensasi: a. Gaji b. Insentif c. Asuransi Beban Kerja: a. Banyaknya pekerjaan b. Target kerja c. Kebosanan d. Kelebihan beban	Metode penelitian: kuantitatif Alat Analisa: Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		e. Tekanan kerja Kinerja: a. Kinerja tugas b. Kinerja kontekstual c. Perilaku kerja produktif		penelitian menunjukkan bahwa jalur langsung kompensasi pekerjaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi dampak paling tinggi (dominan) sebesar 0,664.
7	Ni Made Dwi Puspitawati dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja/ 2020/ Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan ISSN : 2088-2149, e-ISSN : 2685-3302 Vol: 09 No: 02	Kepuasan Kerja: a. Kesesuaian kompensasi b. Pekerjaan itu sendiri c. Kondisi perasaan pegawai d. Suasana lingkungan kerja Stress Kerja: a. Karakteristik individu b. Psikologis Kompensasi: a. Kompensasi finansial b. Kompensasi	Metode penelitian: <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i> Alat Analisa: Analisis jalur	Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Tahun: 2020	non finansial		kepuasan kerja.
8	Anugerah Iroth, dkk/ 2018/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado ISSN 2303- 1174 Vol: 6 No:4 Tahun: 2018, Hal. 2098 – 2107	Kompensasi: a. Gaji dan upah b. Insentif c. Tunjangan dan fasilitas Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Beban Kerja: a. Faktor internal b. Faktor eksternal Kepuasan Kerja: a. Gaji dan pekerjaan itu sendiri b. Kesempatan promosi c. Rekan kerja d. Disiplin kerja	Metode penelitian: kuantitatif -asosiatif Alat analisis: analisis regresi berganda	Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan.

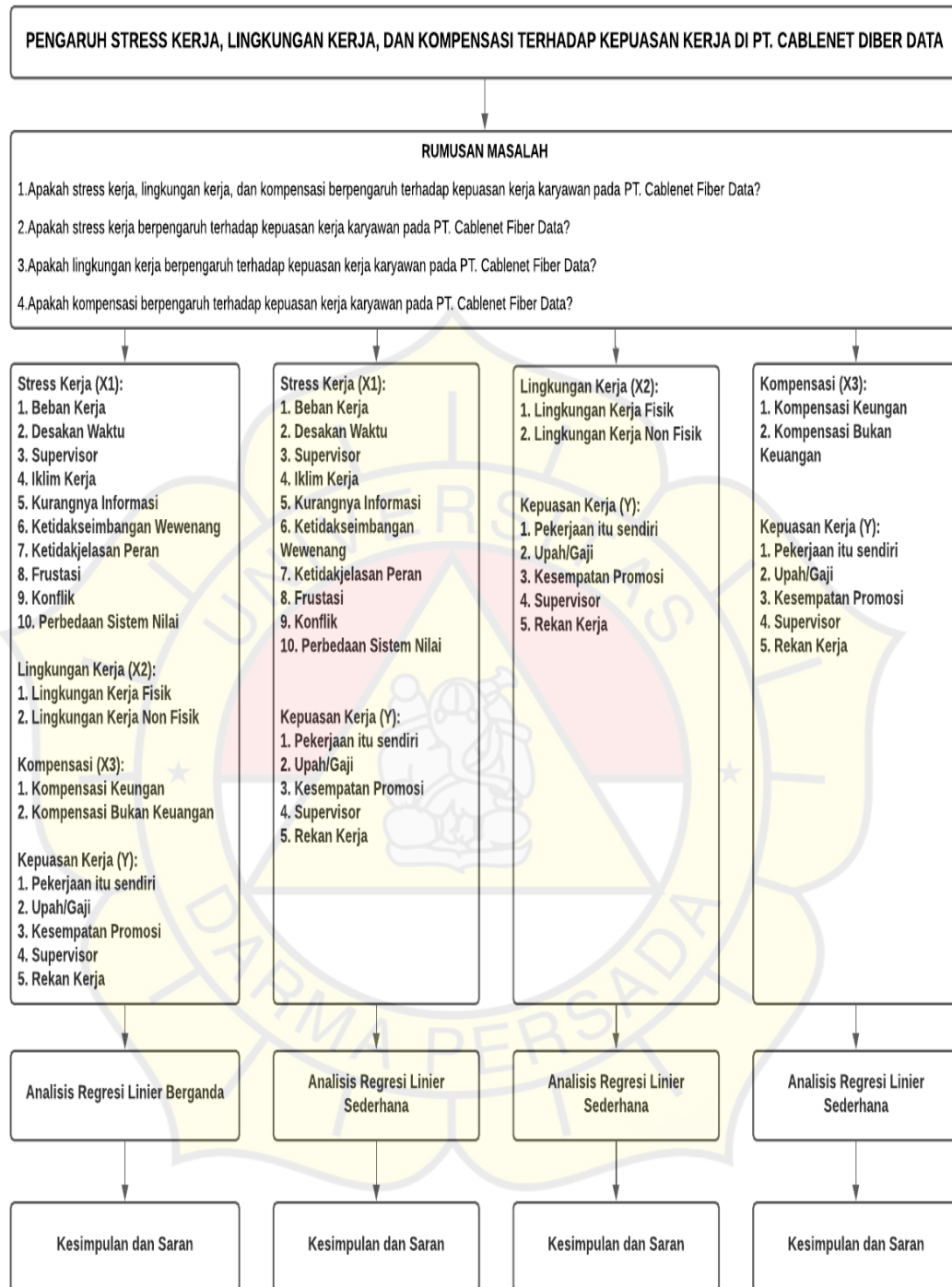
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
9	I Dw Gd Agus Saputra dan Nyoman Sudharma/ 2017/ Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISSN : 2302- 8912 Vol: 6 No: 2 Tahun: 2017, halaman 1030- 1054	Kepuasan Kerja: a. Kompensasi b. Promosi jabatan c. Lingkungan fisik d. Lingkungan non fisik e. Karakteristik pekerjaan Promosi Jabatan: a. Inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas b. Prestasi karyawan Pelatihan: a. Ketepatan pelatihan b. Pengembangan karir Lingkungan kerja: a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisis: analisis regresi berganda	Hasil analisis data menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
10	Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya/ 2016/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan	Kepuasan Kerja: a. Prestasi kerja b. Promosi jabatan c. Gaji Kompensasi: a. Kompensasi keuangan	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisis: analisis	hasil analisis disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja ISSN: 2302-8912 Vol: 5 No: 1 Tahun: 2016 halaman 59-87	b. Kompensasi non keuangan Lingkungan kerja: a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik Promosi jabatan: a. Senioritas b. Prestasi kerja c. Tingkat loyalitas	regresi berganda	signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah tahun 2021

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Cablenet Fiber Data Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis tahun 2021

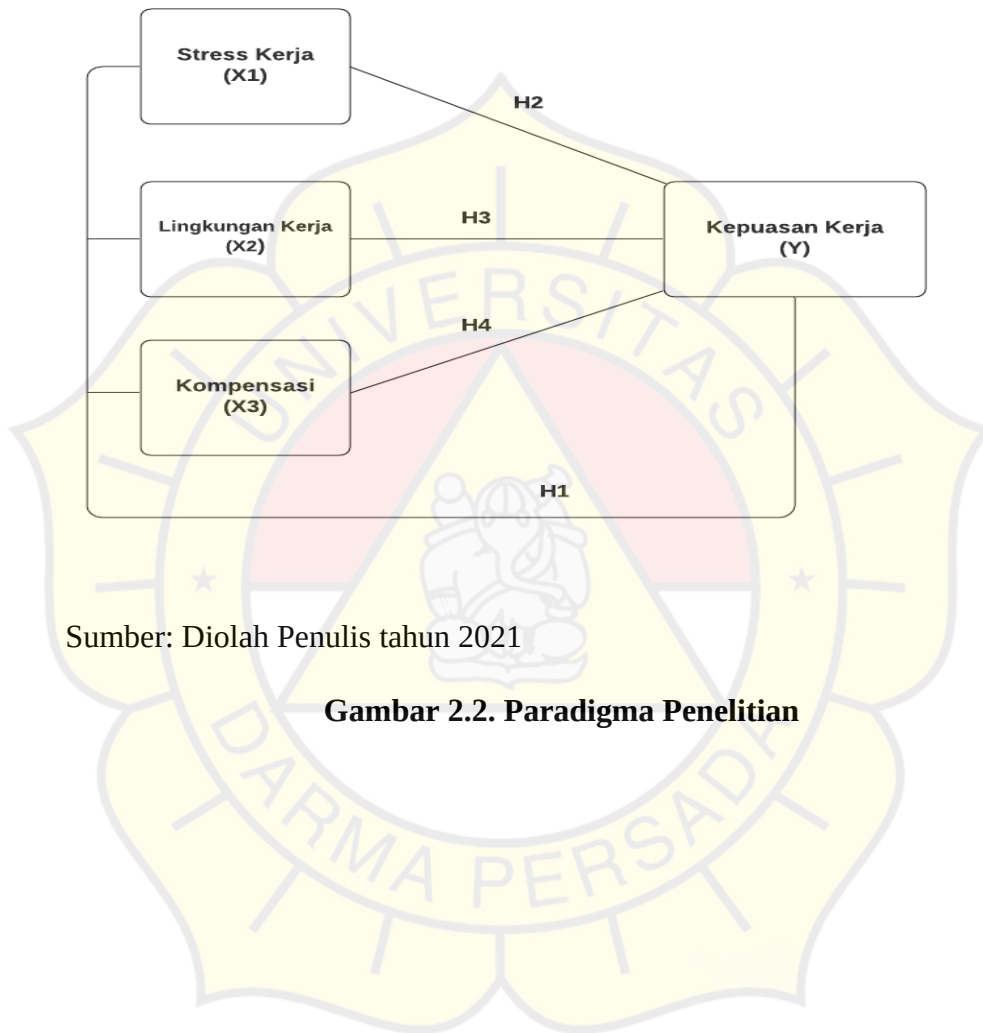
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?
 Ho: tidak ada pengaruh antara stress kerja (X1) lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) dengan kepuasan kerja (Y)
 Ha: terdapat pengaruh antara stress kerja (X1) lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) dengan kepuasan kerja (Y)
2. Apakah stress kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?
 Ho: tidak ada pengaruh antara stress kerja (X1) dengan kepuasan kerja(Y)
 Ha: terdapat pengaruh antara stress kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y)
3. Apakah lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?
 Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y)
 Ha: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y)
4. Apakah kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?
 Ho: tidak ada pengaruh antara kompensasi (X3) dengan kepuasan kerja(Y)
 Ha: terdapat pengaruh antara kompensasi (X3) dengan kepuasan kerja(Y)

Dari hipotesa yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis tahun 2021

Gambar 2.2. Paradigma Penelitian