

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

(Antonius, 2020: 37) berpendapat stres kerja ialah sebuah kondisi psikis yang mengalami pertumbuhan sebab ketidakseimbangan yang terjadi pada tekanan dalam pekerjaan yang dipikul melalui kekuatan personal dalam menyelesaikan permasalahan stres kerja sebagai konflik yang dialaminya. North Western National Life berpendapat bahwa satu dari empat pekerja di Amerika beranggapan pekerjaan merupakan penyebab stres nomor satu dalam hidup karyawan.

(Sugianingrat 2020: 27) Stres kerja ialah suatu situasi krisis yang menyebabkan adanya kesenjangan jasmani dan psikologis yang memengaruhi jiwa, cara berpikir, dan keadaan karyawan. Stres yang tinggi bisa menurunkan kemampuan seorang karyawan melalui lingkungan sekitarnya.

Ketika seorang karyawan selalu menanggapi keadaan yang menjadikan stres tanpa pembiasaan dalam menentang konsekuensinya, maka karyawan tersebut akan merasakan stres yang bisa mengancam kebugaran jasmani dan kedamaian. (Lalu, Syamsiar, dan Istiana 2020: 14).

(Sunarty, 2018) berpendapat stres merupakan pengetahuan seseorang yang memiliki kondisi lingkungan luar berupa hambatan, peluang atau tuntutan yang menciptakan respon psikologis dan fisiologis, meningkatkan penyimpangan dari

pencapaian sesuatu yang diinginkan kemudian hasilnya adalah pemahaman yang tidak jelas atau penting.

Berdasarkan hal ini, seperti yang dikatakan para peneliti di atas, bisa dikonklusikan bahwa stres ialah rasa lapar yang padat karya dengan pekerja dengan banyak kebutuhan.

### **2.1.1.2 Faktor Stres Kerja**

(Antonius 2020: 39-40) 3 penyebab stres kerja yaitu:

1. Penyebab organisasional: keadaan untuk waktu yang terbatas untuk menghindari kesalahan atau tindakan, terlalu banyak pekerjaan, terlalu banyak tekanan dan bos yang ceroboh dan rekan kerja yang buruk.
2. Penyebab individual: Persepsi masyarakat terhadap kehidupan pribadi karyawan, terutama masalah keluarga, kesulitan ekonomi keluarga sumber daya alam.
3. Penyebab lingkungan berupa bentuk lingkungan kerja yang buruk (cahaya, kebisingan, ventilasi, suhu), diskriminasi ras, pelecehan seksual.

### **2.1.1.3 Indikator Stres Kerja**

Ada sejumlah indikator berhubungan dengan stress kerja yang dikemukakan oleh (Kanti, 2017) diantaranya:

1. Tuntutan tugas adalah tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dibutuhkan oleh petugas tertentu.
2. Tuntutan fisik adalah tekanan terkait dengan kondisi di mana orang bekerja.
3. Tuntutan peran adalah tekanan posisi seseorang di tempat kerja. Masalah yang berkaitan dengan peran yang diharapkan dalam perilaku.

4. Konflik dapat menyebabkan kecemasan, orang dengan pengalaman yang bertentangan mungkin merasa berbeda dari keinginan yang bertentangan.
5. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan hubungan dalam kelompok.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

(Made, N. dan Tabanan 2018) Lingkungan kerja merupakan posisi dimana karyawan melangsungkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam lingkungan kerja ini karyawan juga bertukar informasi dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja adalah di sekitar karyawan yang membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. (Ardianti, 2018).

Berdasarkan pengertian para ahli maka lingkungan kerja adalah kondisi tunduk pada aktivitas yang mempengaruhi karyawan dan aktivitasnya..

### **2.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja**

Sebuah suasana kondusif dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan diharapkan mampu melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka pemenuhan tuntutan dan perubahan-perubahan pada lingkungan perusahaan (Dewi, 2019). Lingkungan kerja yang sehat menjadi keinginan semua karyawan. hal ini akan menjadikan karyawan betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Made, N. dan Tabanan 2018), ada 2 ragam lingkungan kerja yang saling berkaitan, yaitu:

1. Lingkungan fisik yakni keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan. Faktor lingkungan fisik yaitu suhu, pencahayaan, ventilasi dan desain ruang kerja.
2. Lingkungan nonfisik yakni keadaan yang sedang berlangsung yang berhubungan dengan aktivitas kerja, maupun dengan pemimpin atau dengan teman kerja lainnya.

### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

(Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi 2019) menyatakan ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Pencahayaan area bekerja  
Perlindungan pekerjaan pegawai sangat erat kaitannya dengan pencahayaan atau penerangan ruangan untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja, jika di suatu ruangan pencahayaannya kurang jelas, maka tidak berlangsungnya kerja secara efektif, dan tujuan perusahaan tidak tercapai.
2. Suhu tempat bekerja  
Sebuah lingkungan kerja yang kondusif harus memperhatikan suhu, supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Sirkulasi udara

Aliran udara yang baik memberikan kesegaran dan kesegaran pada tubuh, perlu adanya tanaman di dalam perusahaan karena udara segar menciptakan perasaan moral yang baik bagi karyawan.

4. Desain warna di tempat kerja

Desain yang baik juga akan menimbulkan rasa semangat bagi tenaga kerja, karena warna memiliki pengaruh tinggi pada psikologi.

5. Tampilan lingkungan kerja

Tampilan ini berkaitan terhadap letak ruangan, desain posisi peralatan kerja maka ini perlu diperhatikan.

6. Keamanan di tempat kerja

Keamanan juga harus diperhatikan, tidak hanya keamanan dari kriminal kejahatan namun keamanan saat bekerja.

7. Kebisingan di area kerja

Perusahaan harus mampu meminimalkan suara-suara mesin di tempat kerja, karena suara yang terlalu kuat akan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

8. Aroma-aroma tidak sedap

Ditempat kerja aroma tidak sedap di area perusahaan, akan sangat mengganggu karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kebersihan area kerja.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Arti dari kompensasi ialah objek berupa uang yang dibayar perusahaan pada pegawai atas pekerjaan yang diselesaikan (Hasibuan 2019: 118). Kompensasi ialah salah satu guna efektif tenaga kerja nan dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan dengan kebijakan yang layak diterima tenaga kerja (Septerina, 2018). Upah yang tidak diberikan atau upah yang dilalaikan menjadi alasan utama meningkatnya stres kerja dan penurunan kepuasan kerja (Faraj, 2019).

Berdasarkan interpretasi ahli tersebut, kompensasi ialah imbalan yang diterima seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

#### **2.1.3.2 Tujuan Kompensasi**

Adapun beberapa tujuan atas pemberian kompensasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2019: 121) yaitu:

1. Jalinan kontribusi: Sebagai imbalannya, ada hubungan formal dan kooperatif antara karyawan dan perusahaan. Karyawan harus memenuhi kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan dari atasan dalam pekerjaan secara maksimal serta perusahaan membayar remunerasi atas dasar keadilan dan setara dengan kesepakatan yang disepakati.
2. Kepuasan kerja: Dengan penghargaan yang ditawarkan perusahaan, mereka mampu menuntaskan kebutuhan jasmani, rohani dan kepentingan pribadi, atau pegawai mendapatkan kebahagiaan dengan pekerjaannya.

3. Efektivitas: apabila pemberian kompensasi diresmikan layak, dengan penyediaan karyawan berkualitas akan mudah bagi perusahaan.
4. Motivasi: Manajer akan lebih gampang memberikan motivasi kepada bawahannya apabila imbalan jasa yang diberikan adil dan layak.
5. Pemantapan karyawan: Program kompensasi yang tepat dan sesuai serta penghargaan eksternal yang sesuai, ketahanan pekerja semakin dipelajari karena pendapatan pekerja relatif rendah.
6. Disiplin: Disiplin karyawan akan membaik ketika pemberian balas jasa adil dan layak. Karyawan akan mengingat dan menaati aturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh: Karyawan akan fokus pada pekerjaan mereka; program Pekerjaan yang dibayar dengan baik dapat mengurangi upaya tim..
8. Pengaruh pemerintah: Intervensi pemerintah dapat dihindari jika pembayaran asuransi kecelakaan sejalan dengan kebijakan bantuan Tenaga Kerja.

### **2.1.3.3 Indikator Kompensasi**

Menurut (Hasibuan 2019: 118) kompensasi dibagi menjadi beberapa sebagai berikut.

1. Kompensasi secara Langsung (*Direct Compensation*) merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya akan menerima kompensasi yakni:
  - a. Gaji. Perusahaan membayar gaji kepada karyawan tetap dari waktu ke waktu, dan ini dijamin.
  - b. Upah adalah tunjangan yang dibayarkan perusahaan pada karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaannya.

- c. Insentif ialah jumlah uang tambahan balas jasa yang diberi kepada karyawan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.
  - d. Bonus ialah jumlah uang yang diberikan oleh perusahaan ketika perusahaan mendapat keuntungan.
2. Kompensasi secara tak langsung (*Indirect Compensation*) ialah penekanan ditempatkan pada kebutuhan untuk menciptakan kondisi kerja yang efektif bagi karyawan, seperti gaji.
- a. Pembayaran untuk jam-jam tidak bekerja (non-working), seperti waktu luang, sakit, liburan, hamil, cedera.
  - b. Pembayaran untuk keadaan darurat (pencegahan krisis) dalam bentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, program staf (pelayanan), banyak layanan lainnya, seperti persiapan seragam, transportasi.
3. Pembayaran sesuai hukum, sistem untuk memastikan keamanan tempat kerja.

## **2.1.4 Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Para pegawai seringkali menunjukkan apakah rasa puas tidaknya dalam bekerja dengan menyukai pekerjaan tersebut dan dengan tingkat kenyamanan mereka dalam menjalankan pekerjaannya (Surya, 2016). Apabila kepuasan kerja yang diterima karyawan rendah tentu produktivitas tidak membaik. Karyawan akan terlihat tidak bersungguh-sungguh meraih target yang diinginkan perusahaan.

Berdasar pada pengamatan tersebut, dikonklusikan bahwa kepuasan kerja membutuhkan kesenangan dari orang lain yang bekerja untuk itu.

#### **2.1.4.2 Faktor Kepuasan Kerja**

(Yuliana et al., 2017) menjabarkan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Karyawan

Faktor karyawan, ialah keahlian, usia, gender, jasmani, pemahaman, periode kerja, karakter, emosional, gaya berpikir, tanggapan serta kebiasaan dalam bekerja.

2. Pekerjaan

Faktor pekerjaan, ialah ragam pekerjaan, jabatan perusahaan, tingkatan, kualitas kontrol, kesejahteraan keuangan serta relasi pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

(Aoliso & Lao, 2018) mengatakan ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Pekerjaan muatan ialah adanya aspek menyenangkan dalam pekerjaan karyawan.
2. Upah ialah total gaji yang diterima karyawan untuk pekerjaan mereka sesuai dengan persyaratan.
3. Promosi ialah pemberian kompensasi dengan kenaikan jabatan.

4. Pengawasan ialah atasan yang sewaktu-waktu memerintahkan dan memberi arah dalam pengerjaan.
5. Rekan kerja ialah karyawan bisa merasakan apakah rekan kerja menyenangkan atau tidak di lingkungan kerja tersebut.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Studi yang berkenaan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi pada kepuasan kerja pegawai yang luas diteliti dari peneliti sebelumnya. Berikut saya lampirkan beberapa peneliti yang menggunakan variable yang sama dalam studi ini sebagai variabel penelitiannya.

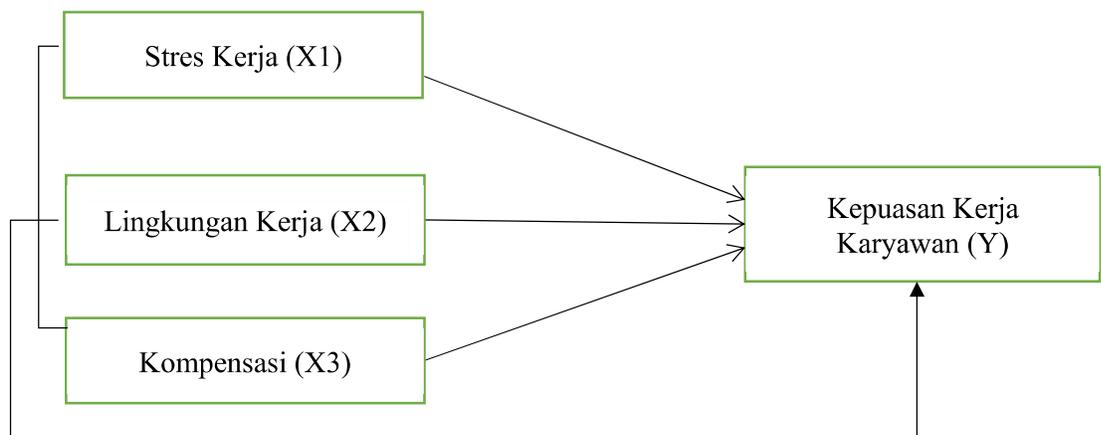
1. (Aoliso dan Lao 2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang” yang memakai metode analisis pendekatan kuantitatif, metode statistik regresi sederhana maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh atas lingkungan kerja pada kepuasan kerja.
2. (Septerina, 2018) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Etowa Packaging Indonesia” yang memakai metode analisis statistik deskriptif yang menghasilkan kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Etowa Packaging Indonesia.
3. (Surya, 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja” yang memakai metode analisis regresi linear berganda dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

4. (Kanti, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Elabram Systems Jakarta” yang memakai metode analisis, maka hasil penelitian yang diperoleh ialah stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.
5. (Restui Laila dan Heryenzeus 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Malang” hasil penelitian ini ialah kompensasi dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja.
6. (Yunsepa, 2018) dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung” yang memakai metode analisis data SPSS maka hasilnya ialah lingkungan, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara masing-masing dan juga bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja.
7. (Ariani, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser” yang memakai metode analisis regresi linear berganda yang menghasilkan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.
8. (Herawan, Haryadi, dan Indyastuty 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja” dengan pemanfaatan teknik survei dengan hasil kompensasi dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja.

9. (Begawati, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan” yang memakai metode analisis regresi linear berganda dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang tercantum di atas menghasilkan kerangka pemikiran pada studi ini ialah sebagai berikut.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

Ialah jawaban non-permanen atau disebut juga dengan sebuah perkiraan, sehingga perlu diperbaiki dengan menunjukkan keabsahan hipotesis melalui analisis lapangan dan pengumpulan data (Burhan 2017: 85) maka hipotesis studi ini diantaranya:

- H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.

H4: Stres kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Giken Precision Indonesia.