

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber daya manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia terdapat dalam fungsi atau bidang pekerjaan mulai dari produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Menyadari pentingnya peranan unsur manusia, maka muncul salah satu cabang ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang secara khusus membicarakan masalah kepegawaian atau yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat[5].

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan mental yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan[6].

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan[7].

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi[8].

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber

daya manusia merupakan upaya pendayagunaan sumber daya manusia melalui proses pengaplikasian fungsi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan potensi sumber daya manusia sampai pemberian kompensasi sehingga sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk pencapaian visi dan misi perusahaan

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. **Perencanaan**
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Pengarahan
3. **Pengarahan (*directing*)** adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*)

dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebablainnya

[5].

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan dan didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan [9]. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun faktor-faktor emosional yang perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atas ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi adalah

segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka [9]. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai/karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai. Kompensasi adalah “sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada perkejaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki” [10]. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai/karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. perusahaan yang normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai/karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai/karyawan tersebut.

2.1.2.2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: kompensasi *financial* dan *non financial*. Selanjutnya kompensasi *financial* dibagi dua, yaitu: secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi *financial* langsung terdiri atas gaji dan upah. Adapun kompensasi *financial* tidak langsung adalah berbagai macam fasilitas dan tunjangan [9].

Ada dua bentuk kompensasi pegawai/karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi tidak langsung merupakan keuntungan (*benefit*) dan pelayanan [11].

- a. Upah dan gaji
Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, hari, maupun setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai/karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara rutin setiap bulannya.
- b. Keuntungan (*benefit*) dan pelayanan.
Benefit adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah keuangan langsung untuk pegawai/karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.1.2.3. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antar lain menjalin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru [9].

Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu [11]:

- a. Menghargai prestasi kerja. dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
- b. Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dan organisasi.
- c. Mempertahankan karyawan. Apabila sistem kompensasi yang terdapat dalam perusahaan baik, maka para karyawan akan lebih giat bekerja pada organisasi tersebut.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu. Adanya sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan perusahaan memiliki peluang untuk memiliki karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya. Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan seringnya karyawan yang keluar.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah, suatu perusahaan yang baik dituntut dengan adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.2.4. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi sebagai berikut [3] :

1. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk

bekerja lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

2.1.2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar [11].

1. **Faktor pemerintah**
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan dan inflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawainnya.
2. **Penawaran bersama**
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipenuhi saat terjadinya tawar menawar mengenai upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
3. **Standar dan biaya hidup karyawan**
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard hidup dan biaya hidup minimal pegawai.
4. **Ukuran perlindungan upah**
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.
5. **Permintaan dan persediaan**
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.
6. **Kemampuan membayar**
Dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan pegawai.

2.1.2.6. Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Asas-asas tersebut adalah sebagai berikut [10] :

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas Layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan internal konsistensi yang berlaku.

2.1.2.7. Manfaat Kompensasi

Adapun manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi adalah [3] :

1. Sebagai transaksi ekonomi, dengan adanya kompensasi terhadap karyawan, organisasi akan berproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik.
2. Sebagai transaksi psikologi, pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe perilaku yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber kepuasan lainnya.
3. Sebagai transaksi sosial, kompensasi menggambarkan transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang dan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam hubungan antar individu dan organisasi.
4. Sebagai transaksi politik, kompensasi menggambarkan transaksi politik karena menyangkut penggunaan kekuatan dan pengaruh.
5. Sebagai transaksi etika, kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan pekerja.

2.1.2.8. Indikator Kompensasi

Agar sistem kompensasi berjalan secara efektif, terdapat hal-hal yang harus

diperhatikan perusahaan, yaitu [10]:

a. Gaji

Gaji merupakan uang atau balas jasa yang diterima karyawan atas kinerja maupun yang hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

b. Upah

Upah merupakan penghargaan dari tenaga kerja karyawan sebagai hasil produkso yang berbentuk uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jumlah dan jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu maupun bulan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang.

d. Insentif

Insentif adalah suatu alat yang diciptakan organisasi untuk mendorong karyawan agar mau meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih ditetapkan.

e. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji yang diterima karyawan, hal ini juga merupakan penghargaan atas kinerja karyawan atas balas jasa terhadap pencapaian target yang diperoleh karyawan perusahaan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan tenaga kerja dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan tenaga kerja dan organisasi dapat sekaligus tercapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi

yang sama. Disisi lain, “Motivasi juga merupakan suatu set atau kumpoulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)” [12].

2.1.3.2. Teori Motivasi

Ada empat teori awal mengenai motivasi, teori hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan teori Y McGregor, teori dua faktor Herzberg, dan teori tiga kebutuhan McClland.

a. Teori hierarki kebutuhan Maslow.

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal dengan sebuah teori hierarki kebutuhannya yang sangat realistis untuk diterapkan. Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarcy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Maslow adalah sebagai berikut [11].

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self-actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori X dan Y McGregor

McGregor melalui teorinya berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil terhadap hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y

tersebut McGregor memberikan rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu [12]:

1. Teori X

Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya. Contoh, karyawan dalam bekerja lebih sering mengikuti perintah dan melaporkan setiap masalah kepada pemimpin walaupun masalah itu sebenarnya bisa diselesaikan sendiri.

2. Teori Y

Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya. Contoh, karyawan dalam bekerja mampu melaksanakan setiap tugas dengan maksimal.

c. Teori dua faktor Herzberg

Teori dua faktor Frederick Herzberg disebut juga teori *motivator-hygiene*. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu [9].

1. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Faktor pemeliharaan juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman, dan kesehatan. Faktor ini meliputi hal-hal gaji, kondisi, kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation Factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga *motivator*, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsik*). Faktor motivasi ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam

melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan sebagainya.

d. Teori Tiga Kebutuhan McClland

McClland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhan [9].

1. Kebutuhan beprestasi (*need for achievement*)

Merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.

2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Merupakan keinginan atas hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat.

3. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara di mana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.

2.1.3.3. Bentuk-bentuk Motivasi

Berikut ini terdapat bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan suatu organisasi atas perusahaan, yaitu [13].

a. Kompensasi bentuk uang

Kompensasi bentuk uang merupakan bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan kinerjanya hal ini meliputi (gaji, upah, tunjangan, insentif, bonus dan hal lain yang diterima oleh karyawan).

b. Pengarahan dan pengambilan

Pengarahan dimaksudkan untuk menentukan pekerjaan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang dimaksudkan agar tujuan perusahaan tercapai.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Teknik ini diterapkan dalam perusahaan antara lain dengan pengaynan pekerjaan terhadap karyawan (menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif dapat melibatkan seseorang

dalam pekerjaan dan mampu mengambil keputusan yang mempengaruhi kemajuan perusahaan.

d. **Kebajikan**

Hal ini merupakan tindakan yang diambil secara sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan senang terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

2.1.3.4. Tujuan Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Adapun tujuan motivasi [32], diantaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Memperhatikan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisipinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifan pengadaan pegawai

2.1.3.5. Manfaat Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Adapun manfaat motivasi [32], diantaranya sebagai berikut:

1. Menciptakan pengadaan pegawai
2. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
3. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
4. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
6. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

2.1.3.6.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu [9]:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antar lain:

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia dimana kebutuhan tersebut dipenuhi dengan pekerjaan yang tetap dan kompensasi yang memadai.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda atau hal lainnya dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain dan memperoleh status sosial.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga merupakan faktor yang penting peranannya dalam memotivasi seseorang. Faktor-faktor eksternal tersebut adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.3.7.Elemen Penggerak Motivasi

Beberapa elemen yang dapat menggerakkan motivasi para karyawan diantaranya adalah [13]:

- a. kinerja (*achievement*)
- b. Penghargaan(*recognition*)
- c. Tantangan (*challenge*)
- d. Tanggung jawab (*responsibility*) dan Pengembangan (*development*)

- e. Keterlibatan (*involvement*) dan kesempatan (*opportunity*)

2.1.3.8. Metode-metode Motivasi

Beberapa metode motivasi antara lain adalah [13]:

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun non materil yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memnuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan.

- b. Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerjanya.

2.1.3.9. Indikator Motivasi

Motivasi atau yang bisa dikatakan juga kebutuhan. Menurut Maslow, kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan suatu hierarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan. Adapun beberapa hal yang menjadi indikator motivasi antara lain adalah [27]:

- a. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- b. Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Penghargaan (*Esteem need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Aktualisasi diri (*Self actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan *stresor* di luar organisasi.[14].

Stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang atau bisa didefinisikan sebagai suatu kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasi dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.[15].

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat mempengaruhi kepuasan kerjanya pada tingkat stres tertentu.

Stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif karyawan yang dapat berupa interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan member tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu[5].

Stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan

lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap karyawan[16].

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menyebabkan perasaan tertekan dan tidak nyaman pada seseorang karena tuntutan pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

2.1.4.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat 2 faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapa pun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut :

1. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.
3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.
4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil

munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.
6. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.
7. Peristiwa/Pengalaman Pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah pelanggaran hukum[16].

2.1.4.3. Gejala Stres Kerja

Gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini :

1. Fisik
Sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional
Marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah erusuan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual

Mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

4. Interpersonal

Acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain[16].

2.1.4.4. Akibat Stres

Dampak atau akibat dari stres bisa dilihat pada tiga aspek yaitu [16] :

1. Psikologis

- a. Kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam
- c. Sensitif dan *hyperreactivity*
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- e. Komunikasi yang tidak efektif
- f. Perasaan terkucil dan terasing
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- j. Menurunnya rasa percaya diri.

2. Fisiologis

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- b. Meningkatnya sekresi dari hormon stres
- c. Gangguan gastrointestinal seperti: gangguan lambung
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- g. Gangguan pada kulit

- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot;
 - i. Gangguan tidur
 - j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.
3. Perilaku
- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
 - b. Menurunnya prestasi dan produktivitas
 - c. Meningkatnya penggunaan minumankeras dan obat-obatan
 - d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
 - e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
 - f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikandiri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinanberkombinasi dengan tanda-tanda depresi
 - g. Meningkatnya kecendrungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
 - h. Meningkatnya agresivitas, *vandalism*, dan kriminalitas
 - i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
 - j. Kecendrunganuntuk melakukan bunuh diri.

2.1.4.5.Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja, diperlukan suatu indikator pengukuran variabel-variabel yang menjadi indikator stres kerja adalah [17]:

1. **Beban kerja**
Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. **Sikap pemimpin**
Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberi tugas.
3. **Waktu kerja**
Waktu kerja diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. **Komunikasi**

Komunikasi diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

5. Otoritas Kerja

Otoritas kerja diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif, serta hasil manajemen yang dikelola dengan baik. “*Job statisfaction refers to a person’ general attitude toward his or job*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka. Tidak jauh beda, kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya [10].

Dari pendapat tersebut diatas, bahwa kepuasan kerja menurut penulis adalah tingkatan perasaan yang diterima seseorang dari mengerjakan pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan antar yang diterima pegawai dari hasil pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya.

2.1.5.2. Teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori kepuasan kerja, yaitu [11]:

a. Teori keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*

b. Teori perbedaan (*Discrepancy theory*)

Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau

tidaknya kebutuhan pegawai/karyawan.

- d. Teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
- e. Teori dua faktor Herzberg
Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas, pengawasan, hubungan dengan pegawai, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.
- f. Teori pengharapan (*Expectancy theory*)
Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil yang khusus.

2.1.5.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah [9]:

- a. Kesempatan untuk maju
Dengan diberikannya kesempatan untuk maju seperti naik golongan dalam strata organisasi akan membuat karyawan lebih semangat dan memiliki rasa puas bekerja dalam perusahaan tersebut.
- b. Keamanan kerja dan gaji
Gaji yang menjanjikan dan lingkungan kerja yang aman membuat karyawan betah bekerja di perusahaan.

- c. Perusahaan dan manajemen
Sikap adil Perusahaan dan Manajemen terhadap semua karyawan tanpa ada diskriminasi membuat karyawan lebih bahagia dan puas.
- d. Pengawasan
Pengawasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, pengawasan yang baik membuat hati tenang.
- e. Faktor *intrinsic* dari pekerjaan
Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- f. Kondisi kerja
Kondisi kerja yang tenang bisa membuat karyawan bekerja dengan tenang juga dan puas akan pekerjaan mereka.
- g. Aspek sosial dalam pekerjaan
Kehidupan sosial antar karyawan ataupun antar karyawan dengan superior mereka yang baik akan menghasilkan lingkungan kerja yang enak dan puas.
- h. Komunikasi dan fasilitas
Komunikasi yang baik serta didukung fasilitas yg memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
Sedangkan hal-hal yang dapat menyebabkan rasa puas dalam bekerja yang dilakukan karyawan adalah[9]:
 - a. Prestasi
Hasil kerja dari karyawan yang memenuhi syarat dan standard manajemen membuat rasa puas semua pihak dalam organisasi.
 - b. Penghargaan
Dengan adanya hasil kerja yang baik, maka akan menghasilkan juga penghargaan dari organisasi, maka rasa puas dalam bekerja pun muncul.
 - c. Kenaikan jabatan
Setiap karyawan pasti mengharapkan adanya kenaikan jabatan, maka jika itu diberikan, kepuasan kerja pun timbul dan betah bekerja di perusahaan tersebut.
 - d. Pujian

Dengan semua prestasi, penghargaan dan kenaikan jabatan, maka pujian pun datang dari sesama rekan kerja dan atasan, maka karyawan semakin puas bekerja.

Adapun faktor yang menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja adalah [9]:

a. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan yang menyusahkan karyawan, akan membuat karyawan tidak betah bekerja, malas dan apatis yang akhirnya akan mengundurkan diri

b. Supervisor

Supervisor sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dalam perusahaan, maka jika Supervisor yang buruk akan membuat karyawan menjadi tidak puas dan malas bekerja serta stres.

c. Kondisi kerja dan gaji

Kondisi kerja yang buruk, tidak tenang, riuh, dan tidak adil akan mengakibatkan karyawan stres bekerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu [9]:

a. Faktor psikologis, merupakan yang berhubungan dengan kebijakan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, pelengkapan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

Faktor *financial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.5.4.Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator dari kepuasan kerja tersebut adalah sebagai berikut [10]:

a. Jaminan

Segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung dimana dengan adanya sistem jaminan dalam perusahaan membuat karyawan merasa puas dan aman pada saat melaksanakan pekerjaannya.

b. Promosi

Promosi merupakan adanya suatu perubahan yang diharapkan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, pendapatan dan wewenang yang berbeda yang disertai dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

c. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana beberapa orang, kelompok, dan organisasi menggunakan informasi agar terhubung dengan orang lain yang berada disekitarnya.

d. Lingkungan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Review penelitian terdahulu menjabarkan penelitian terdahulu dengan topik yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya :

- a. Elfina Dwi Jayanti dan Kim Budiwinato (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Karanganyar” dengan jumlah sampel 40 responden. Data analisis yang dilakukan dalam penelitian menggunakan 2 metode yaitu Uji Validitas dan Realibilitas serta Deskriptif dan Path Analisa

dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja [18].

- b. M. Rahmat, Djudi dan Iqbal (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero. Jumlah sampel adalah 123 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Persero. Berdasarkan hasil uji secara parsial yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel kompensasi. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjust R Square* sebesar 0.648, hal ini berarti 64.80% variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya [19].
- c. Ella Jauvani Sagala dan Randa Pebri Ardi (2017). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Tenaga Pengajar di Telkom University”. Penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik regresi linier sederhana untuk pengujian hipotesis. Jumlah sampel sebanyak 87 orang dari populasi yang berjumlah 699 orang. Disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [20].
- d. Septian Adistyana Putra (2011), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima di Sidoarjo”. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima / negatif, sedangkan faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima [21].

- e. Surianti (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Bina Marga”. Jumlah sampel sebanyak 80 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Bina Marga. Dan hasil uji yang diperoleh bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Bina Marga. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi *Adjust R Square* diperoleh nilai 0.674, yang berarti bahwa 67.40% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini [22].

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Elfiana Dwi Jayanti dan Kim Budiwinato (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Karanganyar	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Stres Kerja $Y =$ Kepuasan Kerja Karyawan	Parsial : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Simultan : Motivasi dan Stres Kerja sama-sama mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.
M Rahmat, Djudi, Iqbal (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero)	$X_1 =$ Kompensasi $X_2 =$ Motivasi $Y =$ Kepuasan Kerja Karyawan	Parsial : Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Simultan : Kompensasi dan motivasi sama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja
Ella Jauvarni Sagala,	Pengaruh Stres Kerja	$X_1 =$ Stres Kerja	Stres berpengaruh

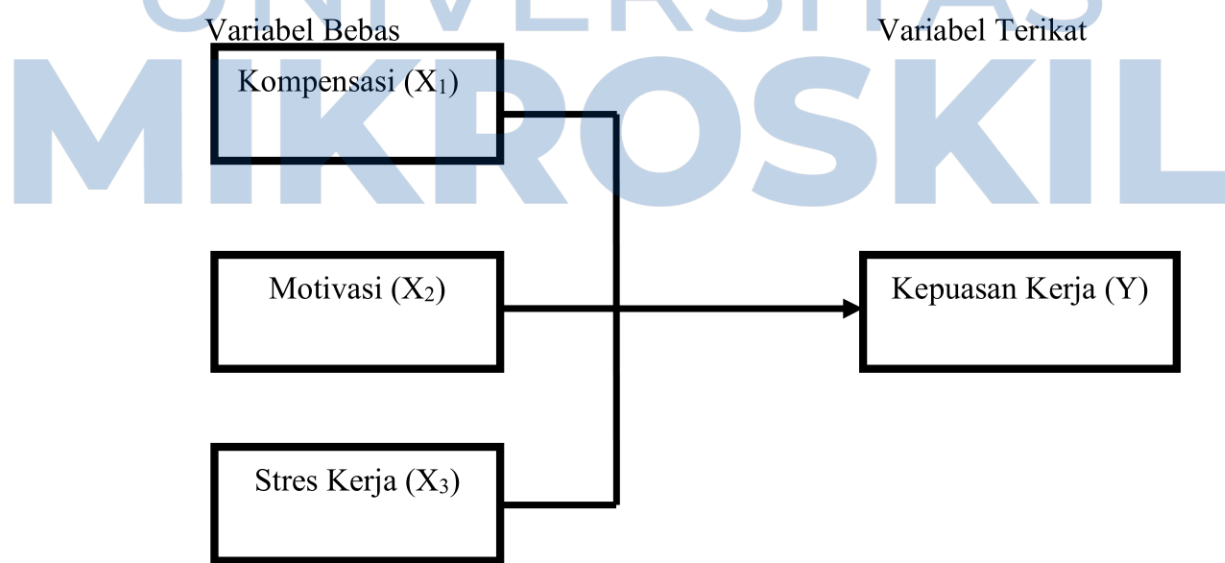
(Sambungan Tabel 2.1)

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Randa Pebri Ardi (2017)	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Tenaga Pengajar di Telkom University	Y= Kepuasan Kerja Karyawan	signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
Septian Adistyana Putra (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Borwita Citra Prima Di Sidoarjo	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Motivasi Y= Kepuasan Kerja	Parsial : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Simultan : Motivasi dan Kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
Surianti (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BinaMarga	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Motivasi Y= Kepuasan Kerja	Parsial : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja positif terhadapKepuasan Kerja Simultan : Kompensasi danMotivasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variable yang diteliti dan merupakan tuntutan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, motivasi dan stress kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kompensasi/gaji, stres kerja, motivasi, karena dari faktor-faktor itulah organisasi bisa mengukur seberapa besar kepuasan kerja karyawannya. Dengan adanya kompensasi/gaji yang bagus/ besar dari perusahaan akan menambah semangat kerja para karyawan yang akan diikuti juga kepuasan kerja mereka di dalam perusahaan dan betah. Begitu juga dengan minimnya Stres Kerja di dalam team kerja khusus atau perusahaan umumnya, akan membuat karyawan betah kerja, karena tidak adanya tekanan secara fisik ataupun pikiran terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Dan juga terakhir, Motivasi, dengan adanya motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan baik motivasi dari internal perusahaan seperti kenaikan jabatan/golongan atau motivasi dari external perusahaan seperti keinginan untuk bisa travelling luar negeri atau memberi properti atau kendaraan pribadi, maka karyawan akan rajin bekerja dan secara otomatis akan diikuti dengan kepuasan kerja dari karyawan, tidak ada keluhan ataupun komplain mengenai pekerjaannya di perusahaan. Oleh karena itu, Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan faktor-faktor diatas seperti kompensasi, motivasi, dan stres kerja, oleh karena itu, Penulis akan merumuskan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan [23].

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kompensasi adalah suatu tindakan yang dilakukan organisasi atau perusahaan kepada para karyawannya atas apa yang telah diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Kompensasi yang layak menimbulkan semangat individu untuk meningkatkan keahliannya, bahkan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan/organuisasi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan individu[10]. Dalam suatu perusahaan, kompensasi merupakan salah satu bentuk pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi dan kepuasannya akan turun. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan terdorong untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [19]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Elektrik Kreasindo

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Motivasi dan kepuasan adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Motivasi menjadi suatu hal yang penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan atau mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal[12]. Dengan adanya motivasi internal ataupun external dari dalam diri karyawan akan mendorong karyawan semakin rajin bekerja, tanpa keluhan/komplain yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena sejatinya setiap manusia pasti memiliki motivasi/tujuan dalam hidupnya yang mendorongnya untuk rajin bekerja dan meningkatnya kepuasan kerja mereka. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang terdahulu dimana motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [21]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cipta Elektrik Kreasindo

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stres tingkat tinggi yang berkepanjangan dapat menyebabkan gejala fisik seperti tekanan darah tinggi, bisul, disfungsi seksual, sakit kepala dan penyakit jantung koroner. Perilaku yang ditunjukkan akibat gejala tersebut adalah salah satunya kepuasan yang rendah[15].

Setiap orang memiliki batas toleransi terhadap situasi stres. Tingkat stres yang dapat diatasi oleh karyawan sebelum perasaan stres terjadi disebut sebagai ambang stres. Pada orang tertentu akan mudah sekali merasa sedih atau kecewa karena masalah yang sepele. Namun sebaliknya, beberapa orang justru bersikap dingin, cuek, tenang, dan santai. Hal ini disebabkan kepercayaan diri karyawan atas kemampuan untuk mengatasi stres. Karyawan hanya merasa sedikit stres sekalipun sumber stres karyawan besar.

Keterkaitan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting bagi perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan terkait pekerjaannya. Stres dalam pekerjaan biasanya timbul ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Stres dapat mempengaruhi psikologis dan biologis karyawan. Di tahap yang semakin parah, stres bahkan bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang menyatakan Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [20]. Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Cipta Elektrik Kreasindo

d. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: gaji/kompensasi, motivasi, dan stres kerja [9]. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang menyenangkan atau hasil sisi emosional positif dari penilaian atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis dll. Sikap puas atau tidak puas pegawai dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi berbagai kebutuhan pegawai baik secara jasmani ataupun rohani seperti kompensasi, motivasinya dan juga ada tidaknya stres kerja di lingkungan kerja para karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi dan sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cipta Elektrik Kreasindo.