

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, faktor yang menjadi penentu agar perusahaan berjalan dengan baik dan lancar adalah sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dessler, G. (2020), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan digunakan secara seimbang dan manusiawi.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2017). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Selain sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia selalu di tuntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja. Dalam mencapai tujuan, penting bagi perusahaan jika memiliki tenaga kerja yang produktif dan berprestasi dalam bekerja. Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang paling utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang memegang peran, berarti sejauh mana industri hendak berkembang. Maka, dapat dikatakan jika perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dan karyawan tentu hendak memberikan kinerja yang baik secara terus menerus serta apabila karyawan puas bekerja di dalam suatu organisasi maupun perusahaan tempat mereka bekerja, tentu mereka hendak memberikan loyalitas yang besar dan berupaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin agar dapat memberikan kepuasan kerja yang besar untuk karyawan.

Krisna Holding Company merupakan pusat oleh-oleh Bali modern yang terbesar, terpopuler dan terlengkap. Salah satunya yang berada di outlet Krisna Oleh Oleh Singaraja, kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh Oleh Singaraja sangatlah diharapkan. Mengingat dengan adanya kepuasan kerja

karyawan yang tinggi dan selalu meningkat, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak Krisna Oleh Oleh Singaraja menjaga lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi agar senantiasa memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Menurut Daniati (2018), Kepuasan kerja merupakan sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan dengan hasil yang diterima oleh karyawan dengan hasil yang diyakini seharusnya diterima. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, maka secara hal ini juga langsung mempengaruhi usaha mereka dalam bekerja di perusahaan. Perusahaan tentu mengharapkan semua karyawannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomez, 2013). Bushra (2011) menyatakan perusahaan mampu bersaing di kancan internasional karena memiliki karyawan yang puas akan pekerjaannya sehingga lebih kreatif dan inovatif untuk membantu bisnis agar tumbuh, berkembang, dan membawa perubahan yang positif sesuai dengan kondisi pasar. Menurut Sujana (2022) kepuasan

kerja karyawan perlu mendapat perhatian, karena karyawan yang merasakan puas dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasakan ketidakpuasan di dalam bekerja. Hastuti (2019) menyatakan kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Jika karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan target perusahaan yang terlalu tinggi akan membuat karyawan malas bekerja, seperti karyawan yang tidak masuk kerja atau karyawan yang bolos kerja. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang di lihat dari pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi, maka peneliti meninjau lebih lanjut penelitian di Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, yang beralamat di jalan Seririt- Singaraja, Temukus, Kec. Banjar, Kabupaten Buleleng, yang jumlah karyawan sebanyak 78 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja mengalami penurunan pada kepuasan kerja yang dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan pada table 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data tingkat absensi karyawan di Krisna Oleh-Oleh Khas Bali,
Singaraja Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Tingkat Absensi (%)
(a)	(b)	(c)	(d = bxc)	(e)	(f = d – e)	(g = e:dx100)
Januari	78	25	1.950	72	1.878	3,69
Februari	78	26	2.028	72	1.956	3,55
Maret	78	24	1.872	72	1.800	3,84
April	78	24	1.872	68	1.804	3,63
Mei	78	25	1.950	67	1.883	3,43
Juni	78	26	2.028	67	1.961	3,30
Juli	78	26	2.028	66	1.962	3,25
Agustus	78	24	1.872	63	1.809	3,36
September	78	27	2.106	63	2.043	2,99
Oktober	78	25	1.950	63	1.887	3,23
November	78	26	2.028	63	1.965	3,10
Desember	78	26	2.028	63	1.965	3,10
Jumlah						39,77
Rata-Rata						3,31

Sumber: Krisna Oleh-oleh Khas Bali, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi karyawan di tahun 2022 rata – rata sebesar 3,31%. Dilihat tingkat absensi tertinggi ada pada bulan Maret 2022 yaitu 3,84% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan September 2022 yaitu 2,99%. Menurut Flippo (2001), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat absensinya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Jadi dapat dilihat bahwa tingkat prestasi absensi dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor seperti lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan di Krisna Oleh Oleh Khas Bali Singaraja, ditunjukkan oleh hasil wawancara dan survei yang dilakukan penulis terhadap manager Krisna Oleh Oleh Khas Bali Singaraja. Beliau menjelaskan fenomena yang terjadi seperti rendahnya tingkat kerjasama karyawan terhadap pekerjaannya, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih belum lengkap. Hal inilah yang mengindikasikan kepuasan kerja karyawan Krisna Oleh Oleh Khas Bali Singaraja belum optimal.

Lingkungan kerja merupakan kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan dan sebagainya dapat mempengaruhi kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki bagian penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, yang menciptakan loyalitas perusahaan dan mendorong orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Irma & muhammad yusuf, 2020). Lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan semua pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja suatu perusahaan bisa berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Shelly & Wasiman, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting dalam

meningkatkan gairah dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja juga secara otomatis akan naik. Dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga akan membuat karyawan betah dan semangat dalam bekerja.

Berbeda halnya dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, membosankan, dan bahkan toxic akan membuat karyawan tidak betah dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman ini dapat membuat karyawan merasa tertekan jika terus berada dalam perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja pun akan menurun karena tekanan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, penting sekali bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan merasa aman karena hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shelly & Wasiman (2021), June & Siagian (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Timbowo (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Stres kerja biasanya timbul karena beban pekerjaan yang terlalu berat maupun adanya desakan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.

Stres kerja berdampak bagi kepuasan karyawan karena karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih tertekan dalam bekerja, hal ini dapat menyebabkan terhambatnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya dan juga memberikan beban kerja yang sesuai agar karyawan tidak mengalami stres kerja. Produktivitas kerja yang menurun akibat adanya stres kerja juga mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Danish, 2010). Beberapa sumber stres ditempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah & Partoni (2018), Dwipayani (2020), Tunjungsari (2011), Sanjaya (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu kunci keberhasilan pengelolaan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan

akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Busro, 2018).

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh Oleh Khas Bali, Singaraja. Penelitian ini akan mengkaji peran lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh Oleh Khas Bali, Singaraja.

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti di dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dan membandingkannya dengan kondisi yang sebenarnya dilapangan, khususnya mengenai pengaruh lingkungan

kerja, stres kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Agar meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kebutuhan perpustakaan yang nantinya dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Singaraja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Model Theory Discrepancy (Teori ketidaksesuaian) mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Teori ini dikembangkan oleh Poter (1961) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih *Discrepancy* antara apa yang seharusnya *should be* dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan *Expectation* dengan apa yang telah terpenuhi diperoleh melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Jika yang didapatkan lebih besar dari pada yang diinginkan, maka disebut *discrepancy* yang positif.

Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *disrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Universitas Sumatera Utara Studi lainnya menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda bagaimana selisih itu didefinisikan.

Mereka menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada cara terbaik yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja melainkan ditentukan oleh tujuan pengukurannya. Kesimpulan teori ketidaksesuaian adalah menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual kenyataan, jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2.1.1 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya". Kepuasan kerja dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan sejalan dengan itu, kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari

perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Ada beberapa definisi dari kompetensi menurut para ahli:

Hasibuan (2018), menyatakan bahwa, Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hasibuan (2018), mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Pertiwi, dkk (2019), kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologis". Selanjutnya untuk dimensi kepuasan kerja meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Afriyanti (2019), Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya". Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan karyawan dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

a) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

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

b) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c) Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

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

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang biasa digunakan mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- b) Supervisi.
- c) Organisasi dan manajemen.
- d) Kesempatan maju.
- e) Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif.
- f) Rekan kerja.
- g) Kondisi pekerjaan.

3) Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Puspitawati (2013), indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerja tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b) Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

- c) Pengawasan (*Supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.
- d) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia menuju sasarnya. Ia menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.

- b) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala Upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah,sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

- c) Moral kerja

Kesepakatan yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d) **Kedisiplinan**

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

e) **Prestasi Kerja**

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan dan sebagainya dapat mempengaruhi kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki bagian penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, yang menciptakan loyalitas perusahaan dan mendorong orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Irma & muhammad yusuf, 2020). Lingkungan kerja yang merupakan keadaan tempat di sekitaran kerja karyawan untuk melakukan segala aktifitas di setiap harinya. Area bagi sekelompok yang dimana terdapat fasilitas yang mendukung supaya perusahaan mencapai misi dan visi (June & Siagian, 2020).

Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian sebagai keseluruhan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan semua pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja suatu perusahaan bisa berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Shelly & Wasiman, 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang di dalamnya ada berbagai fasilitas kerja yang berfungsi untuk mempengaruhi semua pekerjaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan dengan baik.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

a) Faktor Lingkungan Fisik

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- (1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- (2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai

dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

- (3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- (4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- (1) Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal. Sistem pengawasan yang buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

(2) 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 pegawai.

(3) 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 organisasi.

(4) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

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

3) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Bukhari & Pasaribu (2019) yaitu:

a) Penerangan

Penerangan sinar yang masuk kedalam ruangan kerja sangat penting bagi pegawai karena dapat kelancaran kerja dan keselamatan.

b) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin maka dalam bekerja terasa menyenangkan.

c) Suara Bising

Suara bising akan mengganggu ketenangan manusia dalam melakukan pekerjaannya. Kebisingan harus dihindarkan agar karyawan dapat bekerja secara konsentrasi sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat.

d) Penggunaan Warna

Penggunaan warna dalam memilih warna harus dapat memantulkan sinar yang diterimanya dan penataan warna ruangan yang bagus karena menimbulkan rasa senang, sedih dan keadaan lainnya.

e) Ruang Gerak

Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

f) Sirkulasi udara ditempat kerja

Manusia menghirup oksigen untuk bernafas, jika udara di sekitar karyawan kotor maka kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya dan akan membuat manusia menjadi sesak nafas.

g) Hubungan antar pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya.

h) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam persentase. Kondisi dengan temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan membuat pengurangan panas dari tubuh secara besar - besaran.

i) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai. Mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, dan timbul penyakit dll.

j) Keamanan ditempat kerja

Faktor keamanan harus diwujudkan dalam suatu tempat kerja untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan penyakit global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa mengenal siapapun, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin (Margiati 1999). Antonius (2020) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk

mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka karyawan akan mengalami stres kerja. Menurut Rivai (dalam Wenur dkk, 2018) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan. Saat seseorang mengalami stres maka karyawan dapat kelelahan baik secara fisik maupun psikis dan berpotensi menyebabkan gangguan fisik, psikis, emosi, kognisi, hingga konasi (motivasi) pula. Dengan demikian stres dapat menyebabkan gangguan campuran yang cukup kronis apabila dialami oleh seseorang.

Saina (dalam Pinatih dkk,2017) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respons penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui stress reaction dan demands. Tidak hanya dari beban pekerjaan pada perusahaan saja stres juga dapat disebabkan oleh faktor luar entah itu karyawan sedang mengalami masalah rumah tangga, sedang mengalami bencana.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang

dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor organisasi, pengaruh lingkungan, maupun dari diri karyawan sendiri. Menurut Robbins & Judge (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi stres sebagai berikut:

a) Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi. Tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b) Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

c) Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik

kepribadian bawaan. Beberapa faktor individual yang dapat menjadi penyebab stres meliputi:

- (1) *Faktor persoalan keluarga*, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja
- (2) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- (3) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu. harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

3) Indikator-Indikator Stress Kerja

Afandi (2019) indikator-indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang

harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin

b) Tuntutan Peran

Yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c) Tuntutan Antarpribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

d) Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

e) Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Gibson (dalam Istijanto 2010:186). Beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan diantaranya :

- a) Stres Individu yang terdiri dari : konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan
- b) Stres Organisasi yang terdiri dari : struktur organisasi, kepemimpinan

2.1.4 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Yusuf dan Syarif (2018), mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana karyawan mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah keyakinan dan keinginan semua karyawan untuk terus tumbuh bersama organisasi dan mempertahankan setiap karyawan dalam organisasi, demi mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

a) *Faktor Personal*

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

b) *Faktor Organisasional*

Meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

c) *Faktor Relasional*

Meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

3) Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa sebagai berikut:

a) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:

- 1) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
- 2) loyalitas terhadap organisasi, dan
- 3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

b) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi:

- 1) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
- 2) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- c) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 - 1) Kemauan bekerja
 - 2) Tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan indikator komitmen organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018), bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

- a) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang menjadi rujukan penelitian ini, adapun beberapa penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Endiet Jaloe, ddk (2020), dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah simple random sampling, uji validasi, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel.

Persamaan pada penelitian Endiet Jaloe, ddk, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Endiet Jaloe, ddk menempatkan pada PT. Bintang Bersatu Apparel, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja. Bisa dilihat juga dari jumlah sampel yang digunakan, dimana sampel pada penelitian Endiet Jaloe, ddk, menggunakan jumlah sampel 56 orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 78 orang.

- 2) Vanessa dan Tony (2022), dengan judul pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Teknik analisis yang digunakan adalah simple random sampling dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank

Central Asia KCU Pondok Indah, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Kepuasan kerja karyawan dapat tumbuh dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman, karyawan yang tidak mengalami stres kerja, serta motivasi karyawan dalam bekerja.

Persamaan pada penelitian Vanessa dan Tony, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Vanessa dan Tony menempatkan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

- 3) Deny, ddk (2015), dengan judul pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap turnover intention karyawan pada PT Panverta Cakrakencana Pandaan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik analisis metode simple random sampling, structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan *software* AMOS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan bernilai 0,226 dan -0,335. Pengaruh tidak langsung stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja bernilai 0,095 dan -0,104.

Persamaan pada penelitian Deny, ddk, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan

sama-sama menggunakan stres kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Deny, ddk menempatkan pada PT Panverta Cakrakencana Pandaan, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

- 4) Hardianti dan Hanum (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Teknik analisis Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji parsial (Uji-T), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alfa 0,05, sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan pada penelitian Hardianti dan Hanum, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaan juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Hardianti dan Hanum menempatkan pada kecamatan situbondo, Kabupaten Situbondo, sedangkan penelitian sekarang menempatkan pada Krisna Oleh-Oleh Bali Singaraja. Perbedaan juga bisa dilihat pada jumlah sampel, dimana Hardianti dan Hanum menggunakan jumlah sampel 31 Orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 78 Orang.

- 5) Sinaga dan Lenni (2021), dengan judul pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Giken

Precision Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh, analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Secara parsial stress kerja, lingkungan kerja dan pengaruh pengaruh positive signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara Stres kerja simultan, lingkungan kerja dan alarm berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Solusi yang dapat di berikan terhadap stres kerja adalah dengan melakukan senam setiap hari sebelum melakukan aktivitas kerja untuk menjaga stamina dan pola pikir menjadi sehat, mengadakan liburan bersama karyawan misalnya jalan-jalan ke pantai, atasan memberikan umpan balik yang baik kepada bawahan dan memberi motivasi kerja setiap hari.

Persamaan pada penelitian Sinaga dan Lenni, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Sinaga dan Lenni menempatkan pada PT Giken Precision Indonesia, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Andika dan Irmayanti (2021), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, F-test dan t-test. stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Demikian juga dengan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer.

Persamaan pada penelitian Andika dan Irmayanti, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan stres kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Andika dan Irmayanti menempatkan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

- 2) Indah dan Partono (2018), dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pikiran Rakyat Bandung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada dua belas divisi yang ada di PT Pikiran Rakyat Bandung. Sampel terpilih adalah sebanyak 192 orang dari total keseluruhan karyawan sebanyak 371 orang dengan convenience sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Sementara untuk menguji data dengan menggunakan uji normalitas one sample Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas Spearman's rho dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka hasilnya adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja Indah dan Partono. Ketika tingkat stres kerja karyawan

meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan ketika stres kerja karyawan menurun kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Persamaan pada penelitian Indah dan Partono dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan stress kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Indah dan Partono menempatkan pada PT Pikiran Rakyat Bandung, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

- 3) Dwipayani (2020), dengan judul pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah questioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

Persamaan pada penelitian Dwipayani dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan stress kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Dwipayani

menempatkan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja. Perbedaan juga bisa dilihat pada jumlah sampel, dimana Dwipayani menggunakan jumlah sampel 60 Orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 78 Orang.

- 4) Tunjungsari (2011), dengan judul pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. POS INDONESIA (persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 410, dan tehnik penarikan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata) sehingga diperoleh 81 karyawan sebagai sampel. Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Persamaan pada penelitian Tunjungsari dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan stress kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Tunjungsari menempatkan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja. Perbedaan juga bisa dilihat pada jumlah sampel, dimana

Tunjungsari menggunakan jumlah sampel 81Orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 78 Orang.

- 5) Sanjaya (2021), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Sampel yang di ambil sebanyak 60 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan questionnaire. Analisis statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis data dengan memanfaatkan partial least square (PLS) dengan alat *SmartPLS 3.0* dan *software statistical package for the social science (SPSS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sters kerja pengaruh negative dan sihnifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan
- Persamaan pada penelitian Sanjaya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan stress kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Sanjaya menempatkan pada dukungan sosial sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja. Perbedaan juga bisa dilihat pada jumlah sampel, dimana Tunjungsari menggunakan jumlah sampel 60 Orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 78 Orang.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Sugiono, ddk (2021), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. Teknik analisis yang digunakan adalah kuisisioner dan menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM). Hasil Penelitian membuktikan bahwa dari 10 hipotesis yang diteliti 7 hipotesis dari variable yang berhubungan langsung komitmen organisasi, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3 hipotesis yang melalui interpening kepuasan kerja berpengaruh negatif hasil penelitian ini berimplikasi terhadap komitmen organisasi, motivasi, disiplin, kepuasan kerja perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian Sugiono, ddk, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Sugiono, ddk menempatkan pada PT. Pakoakuina, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

- 2) Wirdayani (2021), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, sampel random sampling, uji t. Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F-hitung lebih besar F-tabel ($6,153 > 3,11$).

Persamaan pada penelitian Wirdayani, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Wirdayani menempatkan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

- 3) Dian (2020), dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kecamatan bantargebang kota Bekasi. sampel yang di pakai sebanyak 41 responden di lingkungan Kecamatan Bantargebang, terdapat pengaruh yang cukup kuat dan kuat. berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang. Apabila setiap komitmen organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,541%.

Persamaan pada penelitian Dian, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Dian menempatkan pada lingkungan kecamatan bantargebang kota Bekasi, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja. Perbedaan juga bisa dilihat pada jumlah sampel, dimana Dian menggunakan jumlah

sampel 41 Orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 78 Orang.

- 4) Ujianto, dkk (2005), dengan judul analisis pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta. Bahwa komitmen organisasional dan profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari persamaan regresi yang diperoleh juga dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen profesional lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Persamaan pada penelitian Ujianto, dkk, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Ujianto, dkk menempatkan pada Bank Bukopin Yogyakarta, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja.

- 5) Rimata (2014), dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.POS Indonesia Yogyakarta. Sampel yang di pakai sebanyak berjumlah 150 karyawan. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.875 dengan signifikansi 0.000. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.177 dengan signifikansi 0.000. Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji F

hitung sebesar 51.799 dengan signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.487. Hal ini berarti komitmen organisasi dan motivasi kerja mampu dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 48.7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Persamaan pada penelitian Rimata, dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya dan sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya juga dilihat dari objek penelitian dimana penelitian Rimata menempatkan pada PT.POS Indonesia Yogyakarta, sedangkan penelitian sekarang penempatan lokasi di Krisna Oleh-Oleh Bali, Singaraja. Perbedaan juga bisa dilihat pada jumlah sampel, dimana Rimata menggunakan jumlah sampel 150 Orang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 78 Orang.

