

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia membutuhkan Pendidikan dalam kehidupannya. Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran. Di Indonesia semua penduduk wajib mengikuti program wajib belajar. Pendidikan dasar selama dua belas tahun, 6 tahun di sekolah dasar, 3 tahun di sekolah menengah pertama dan 3 tahun di sekolah menengah atas. Kualitas pendidikan di Indonesia masihlah sangat rendah dan harus terus ditingkatkan. Peningkatan kualitas Pendidikan membutuhkan peranan guru sebagai tenaga pendidik, oleh sebab itu dibutuhkan lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat kenyamanan dan kepuasan guru di dalam mengadakan proses belajar mengajar.

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang memiliki berbagai dimensi satu sama lain berkaitan dan saling menunjang yang didalamnya terdapat kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan potensi peserta didik (Minsih, *et al.*, 2019). Sekolah merupakan tempat dimana siswa mendapatkan ilmu pengetahuan. Tetapi sekolah tidak hanya sebagai tempat untuk memperoleh ilmu pengetahuan, sekolah juga merupakan tempat berinteraksi antar siswa dengan guru, baik itu bermain dan berbagai aktivitas lain. Salah satu sekolah yang dapat

menjadi pilihan bagi siswa untuk melanjutkan sekolahnya adalah SMP Negeri 1 Kuta. Untuk mencapai keberhasilan seorang guru di dalam memberikan ilmu tidak lepas dari faktor apakah guru tersebut puas di dalam melakukan pekerjaannya, karena ketidakpuasan guru di dalam bekerja berdampak tidak maksimalnya pengajaran yang diberikan selama proses belajar mengajar. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (R. Nabawi, 2020). Menurut Saputra dan Mulia (2020) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Sangat penting untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di tempat kerja, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi pekerja dan organisasi. Kepuasan Kerja dapat menunjukkan seberapa besar orang menyukai pekerjaan mereka (Ali dan Anwar, 2021).

Dengan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Seorang karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada di dalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan suatu yang bermanfaat bagi organisasinya dan menimbulkan perasaan berharga (Adriyani dan Dewi, 2020). Guru yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif guru untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya. Manuaba, *et al.*, (2020) menyatakan iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan

SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Asbari dan Santoso (2020) menyebutkan iklim organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Guru akan merasakan bahwa iklim yang ada di dalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasinya dan menimbulkan perasaan berharga. Cleopatra, *et al.*, (2022) menyatakan iklim organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manuaba, *et al.*, (2020) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan perilaku kepuasan kerja karyawan. Sener dan Balli, (2020) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi. Menurut Cleopatra, *et al.*, (2022) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Riyanto dan Panggabean (2020) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya perubahan struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan berpengaruh langsung terhadap pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan pengawasan di perusahaan. menurut Sugiarto (2018) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian Azizah dan Anggrareni (2022) yang menyatakan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasana kerja.

Selain itu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberian motivasi kerja. Menurut Ali dan Anwar (2021), pentingnya kepuasan dan motivasi kerja tumbuh sepanjang waktu di perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu masalah yang berkaitan dengan bagaimana mendorong semangat seseorang untuk mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Pratama, 2021). Pemberian motivasi kerja harus diperhatikan sehingga dapat meningkatkan semangat dan gairah saat bekerja. Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru agar dapat mencapai tujuannya sehingga merasakan adanya kepuasan didalam bekerja. Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja disampaikan oleh Rosalia, *et al.*, (2020), motivasi dapat meningkatkan energi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja, maka akan terpengaruh dan mengarah pada kepuasan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian Omar, *et al.*, (2021) yang menyatakan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan motivasi kerja dalam hal intinsik dan ekstrinsik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Pratama, *et al.*, (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja, artinya motivasi kerja karaywan yang dimiliki belum dalam kategori baik. Menurut Asnah, *et al.*, (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kepuasan kerja akan meningkat. Menurut Carvalho, *et al.*, (2020) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

artinya karyawan perlu memiliki motivasi dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dan menurut Rosalia, *et al.*, (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan Lebang dan Paulina (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya besarnya motivasi yang dimiliki tidak akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stress kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi yang memiliki komponen berbeda antara lain tekanan emosional, kekhawatiran, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas (Puspitawati dan Atmaja, 2021). Stress didefinisikan sebagai suatu situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang diberikan terhadap suatu situasi di lingkungan kerja yang berdampak negatif terhadap karyawan dan menekan kehidupan karyawan (Ramlawati, *et al.*, 2021). Stress kerja dapat menghasilkan perubahan yang penuh gairah sebagai respon terhadap kepuasan kerja (Puspitawati dan Atmaja, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja (2021) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja menemukan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, artinya kondisi pekerjaan

dapat menyebabkan stress tergantung pada kondisi karyawan. Menurut Mawardi (2022) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Gede, *et al.*, (2018) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Tentama, *et al.*, (2019) stress kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja, artinya variable kepuasan kerja dapat diprediksi berdasarkan stress kerja. Sedangkan menurut Ramlawati, *et al.*, (2021) stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin sedikit stress yang dialami oleh pegawai maka pegawai tersebut semakin puas dengan pekerjaannya. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyanto dan Sitorus (2022) yang menyatakan stress kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bravo Engineering.

SMP Negeri 1 Kuta merupakan salah satu SMP yang terdapat di Kecamatan Kuta Kabupaten Badung. Sekolah ini bertempat di jalan Dewi Sartika dan berdiri pada tahun 1979 sampai sekarang. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang digemari di Kecamatan Kuta dan merupakan wadah bagi siswa dan siswi di dalam mendapatkan ilmu pengetahuan, oleh karenanya tenaga pendidik yaitu guru harus diberikan perhatian agar dapat memberikan pengajaran yang baik kepada siswanya. Rendahnya kepuasan kerja dilihat dari tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya pada saat mengajar di kelas, masih adanya guru yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan rasa ketidakpuasan individu dalam bekerja.

Penurunan kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Kuta dapat dilihat melalui hasil kerja guru yang menurun. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan 10 orang guru yang menyebabkan penurunan hasil kerja guru yaitu kurangnya persiapan guru untuk mengajar dan mengenal berbagai karakter siswa. Banyaknya tugas guru dan banyaknya siswa yang harus diajar membuat para guru merasa kelelahan sehingga tidak maksimal didalam proses belajar mengajar. Dari fenomena ini dapat dilihat kurangnya kepuasan guru dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak maksimal didalam mengajar.

Iklim organisasi di SMP Negeri 1 Kuta juga kurang baik, karena suasana yang gaduh dan ruangan yang kurang bersih. Perbedaan pendapat antar guru juga menimbulkan hubungan yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang guru di SMP Negeri 1 Kuta, adanya kesenjangan antara guru yang baru dengan yang lama membuat guru yang masih baru enggan untuk bertanya kepada guru yang sudah senior, sehingga sering terjadi kesalahpahaman.

Selain itu, Permasalahan yang terjadi adalah kurangnya motivasi kerja dari para guru. Upaya pimpinan sekolah seharusnya lebih memperhatikan bawahannya. Misalnya dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberikan bonus, dan memberikan fasilitas yang nyaman dan memadai bagi para guru. Tetapi, hal tersebut kurang dilakukan oleh pimpinan SMP Negeri 1 kuta. Sehingga kurang mendorong semangat para guru dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang guru, pimpinan sekolah kurang memperhatikan fasilitas yang ada.

Misalnya dengan pengadaan proyektor, disaat mengajar guru dituntut lebih menggunakan power point sedangkan proyektor yang dimiliki sekolah sudah banyak yang rusak sehingga beberapa guru tidak bisa mengajar karena kekurangan proyektor. Dengan adanya hal tersebut guru menjadi kurang bersemangat saat mengajar sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Rendahnya kepuasan kerja pada guru juga dapat dihubungkan dengan adanya stres kerja yang terjadi. Stres kerja biasanya terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang dirasakan guru SMP Negeri 1 Kuta sebagai berikut :

Tabel 1.1
Beban kerja yang dirasakan para guru SMP Negeri 1 Kuta

No	Beban kerja yang dirasakan
1.	Guru mengajar selama 6 hari yaitu hari senin sampai sabtu. Pada hari minggu yang seharusnya libur digunakan untuk memeriksa hasil belajar dari peserta didik sekaligus mempersiapkan materi yang akan diajarkan untuk kegiatan minggu berikutnya.
2.	perkembangan globalisasi menuntut guru harus dapat mengerti akan teknologi, maka membuat guru harus memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan atasan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan perangkat elektronik.
3.	banyaknya siswa yang diajar yang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda juga membuat guru harus mengajar ekstra agar materi yang diberikan mudah diterima peserta didik,

Sumber : SMP Negeri 1 Kuta

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat beban kerja yang dirasakan oleh para guru SMP Negeri 1 Kuta. Dari adanya beban kerja tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi para guru dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap 10 orang guru, banyaknya beban kerja yang dirasakan mengakibatkan stres kerja guru

semakin meningkat. stres kerja ini dapat menjadi ancaman bagi para guru di dalam mengajar, sehingga menjadi tidak maksimalnya pengajaran yang dilakukan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Kuta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kuta?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kuta?
- 3) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kuta.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kuta.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai perkembangan ilmu yang terkait dengan iklim organisasi, motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja pada guru serta dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya pada topik penelitian yang relatif sama.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi SMP Negeri 1 Kuta dalam pengambilan keputusan serta menetapkan kebijakan – kebijakan dalam rangka pengembangan iklim organisasi, motivasi kerja dan mengelola stres kerja guna pencapaian kepuasan kerja yang tinggi bagi guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goal* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batas tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Menurut Locke (Aulia, 2020), *goal setting theory* mengamsumsikan bahwa ada suatu hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja; jika manajer tahu apa yang sebenarnya tujuan yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan usaha yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Putra Manuaba, *et al.*, (2020) iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Sener dan Balli, (2020) menyebutkan iklim organisasi dapat berkaitan dengan praktik dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau suasana dominan didalam organisasi. Cleopatra, *et al.*, (2022) menyatakan iklim organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang guru.

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat fitur lingkungan yang diuji oleh orang-orang lingkungan yang mempengaruhi perilaku mereka. Menurut Riyanto dan Panggabean (2020) iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan yang dirasakan oleh anggota selama kegiatan mereka untuk mencapai tujuan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Krisnaldy *et al.*, 2019). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang menjalani pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut (Devina dan Ratih, 2018: 2) yakni:

- 1) Lingkungan Eksternal Industri yang seragam biasanya memiliki iklim organisasi yang seragam pula secara keseluruhan. Iklim organisasi secara keseluruhan dari organisasi transportasi, pemerintah atau sekolah memiliki iklim organisasi yang sama secara keseluruhan.
- 2) Strategi Organisasi Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh rencana yang diikuti dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, energi yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dan faktor lingkungan yang mempengaruhi energi tersebut. Strategi yang berbeda dari setiap organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi.
- 3) Kekuatan Sejarah Semakin lama sebuah perusahaan beroperasi, maka semakin banyak kekuatan dari historisnya. Ada lima aspek kekuatan sejarah organisasi yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu nilai sejarah, kepercayaan, mite, adat dan tradisi yang ada pada suatu organisasi.
- 4) Kepemimpinan Kepemimpinan dapat mempengaruhi semua unit, aktivitas dan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi.

2.2.3 Indikator Iklim Organisasi

Menurut (Dewi, 2017: 90) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:

- 1) Pemecahan masalah, proses secara terencana yang dilakukan untuk mendapatkan penyelesaian tertentu dari suatu masalah.
- 2) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, dilakukan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.
- 3) Interaksi antar karyawan, seperti apa hubungan interaksi yang terjalin antar sesama karyawan.
- 4) Kepercayaan sesama, untuk mengetahui apakah terdapat kepercayaan antar karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ali dan Anwar (2021), pentingnya kepuasan dan motivasi kerja tumbuh sepanjang waktu di perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu masalah yang berkaitan dengan bagaimana mendorong semangat seseorang untuk mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Pratama, 2021). Menjaga motivasi kerja karyawan sangat penting, karena motivasi merupakan daya dorong bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak atau melakukan sesuatu.

Pemberian motivasi kerja harus diperhatikan sehingga dapat meningkatkan semangat dan gairah saat bekerja. Rosalia, *et al.*, (2020) mengatakan motivasi kerja dapat meningkatkan energi yang akan berdampak pada kinerja. Asnah, *et al.*, (2021) menyebutkan motivasi kerja

adalah daya penggerak yang meliputi dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan dia melakukan sesuatu. Sargih (2020) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja. Dengan demikian motivasi kerja merupakan salah satu pengaruh yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Asnah, *et al.*, (2021) factor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebijakan yang telah ditetapkan, meliputi tata kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi bawahan
- 3) Tersedianya seperangkat alat dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, termasuk cara kerja bawahan
- 4) Gaya kepemimpinan atasan ditinjau dari sifat dan perilakunya

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Asnah, *et al.*, (2021) indikator motivasi kerja yaitu :

- 1) Semangat untuk keunggulan, naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan.

- 2) Kesadaran dan tanggung jawab atas tugas serta pencapaian target yang telah ditetapkan, suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- 3) Keinginan untuk mendapatkan promosi dan dihormati, suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju, peduli serta percaya pada rekan kerja.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi yang memiliki komponen berbeda antara lain tekanan emosional, kekhawatiran, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas (Puspitawati dan Atmaja, 2021). Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang diberikan terhadap suatu situasi di lingkungan kerja yang berdampak negatif terhadap karyawan dan menekan kehidupan karyawan (Ramlawati, *et al.*, 2021).

Tentama, *et al.*, (2019) yang menyatakan stress kerja adalah reaksi psikologis dan fisiologis yang dihasilkan dari adanya interaksi individu dengan situasi lingkungannya. Menurut Mawardi (2022) stress kerja merupakan interaksi antara sejumlah kondisi kerja dengan karakteristik yang dimiliki pekerja dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan kerja.

Mangkunegara (2017) juga berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan demikian stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins (2018) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan

pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

- 2) Faktor Organisasional Robbins (2018) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.
 - a. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
 - b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Individu mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor penyebab stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2018 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja, Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi

lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

- 2) Organisasi Dimensi, organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.
- 3) Individu, Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

2.5 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2020). Menurut Saputra dan Mulia (2020) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Ramlawati, *et al.*, (2021) berpendapat

kepuasan kerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, termasuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Cleopatra, *et al.*, (2022) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang timbul dari persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Tentama, *et al.*, (2019) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi pelakunya. Dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Cleopatra, *et al.*, (2022), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini:

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi juga merupakan sumber kepuasan kerja yang penting.

5) Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Cleopatra, *et al.*, (2022) indikator - indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan. Adapun penjelasan masing-masing indikator adalah kepuasan terhadap:

1) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki serta kebanggaan akan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

2) Upah/Gaji

Upah/gaji merupakan kebutuhan dasar seorang untuk memenuhi kebutuhan hidup termasuk insentif yang diperoleh. Gaji yang diterima guru merupakan peran penting dalam memotivasi guru untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

3) Promosi

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan bersaing secara sehat, hal ini akan mendorong seseorang termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja.

4) Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan guru dengan guru atau pun dengan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penyelesaian pekerjaan secara ringan, jika dari hubungan rekan kerja saling membantu dan pekerjaan yang sulit dapat dilakukan dalam bentuk tim kerja. Hal ini karena ketidak harmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja.

5) Pengawasan

Bagi guru, supervisor dianggap sebagai atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over. Hubungan antara guru dengan pihak kepala sekolah sangat penting artinya koordinasi yang dibangun dengan baik antara kepala sekolah dengan guru, maka akan meningkatkan kepuasan guru. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengawasan dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Manuaba, *et al.*, (2020) dengan Judul “*Influence of leadership and organizational climate on employee performance with job satisfaction as intervening variable at Denpasar National Polytechnic*”. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh pegawai tetap Politeknik Nasional Denpasar dengan jumlah 32 orang, menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Penelitian ini

menggunakan metode analisis SEM – PLS. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Nasional Denpasar, iklim organisasi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Nasional Denpasar, Kepemimpinan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Nasional Denpasar, organisasi iklim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Nasional Denpasar, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Denpasar Politeknik Nasional Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan jabatan kepuasan sebagai variabel intervening pada Politeknik Nasional Denpasar. Iklim organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam Politeknik Nasional Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang di lakukan oleh ŞENER dan BALLI, (2020) dengan judul *“The effect of organisational climate on the affective commitment and job satisfaction”*. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 362 karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 atau 5 di Adana dan Mersin. Penelitian ini menggunakan teknik

analisis regresi multilinear. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Cleopatra, *et al.*, (2022) dengan judul “*Strengthening Transformational Leadership, Organizational climate and Trust in an Effort to Improve Job Satisfaction*”. Penelitian ini menggunakan populasi dan Sampel penelitian sebanyak 280 orang propotional random sampling di 10 kecamatan, tahap selanjutnya dengan propotional random sampling di 66 sekolah dengan rumus William G Cochran. Dengan menggunakan metode analisis SITOREM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepercayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepercayaan berdampak positif terhadap iklim organisasi. Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Kepercayaan dengan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepercayaan denga iklim organisasi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Panggabean, (2020) dengan judul “*The impact of leadership, organizational culture and organizational climate on employee job satisfaction (Case study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk)*”. Penelitian ini menggunakan Teknik random sampling dengan rumus slovin dan jumlah 88 karyawan dari 112 populasi. Dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, (2018) dengan judul “*Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis PATH analisis, Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 90 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Anggraeni (2022) yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Kepuasan Kerja”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 orang pegawai dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, kualitas kehidupan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas iklim organisasi, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah waktu dan lokasi penelitian yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Omar, *et al.*, (2021). dengan judul “*The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 169 orang dari keempat jurusan politeknik. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan motivasi kerja dalam hal intinsik dan ekstrinsik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, *et al.*, (2021), dengan judul “*The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School TeacherPerformance*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Asnah, *et al.*, (2021), dengan judul “*Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of*

Bank" XYZ" Employees". Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear. Populasi dan sampel dalam penelitian ini 50 pegawai bank XYZ. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kepuasan kerja akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Carvalho, *et al.*, (2020), dengan judul "*Motivation on job satisfaction and employee performance*". Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan pendekatan variance-based atau berbasis komponen dengan alat analisis PLS, Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 505 karyawan dengan menentukan sampel jenuh 6 lokasi dan di kantor pusat sebanyak 202. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan perlu memiliki motivasi dalam melaksanakan aktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rosalia, *et al.*, (2020), dengan judul "*The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and*

Employee Performance at SMK Medika Samarinda”. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis SEM-PLS, Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

6. penelitian yang dilakukan oleh Lebang dan Paulina (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Driver GO-JEK”. Teknik analisis yang digunakan yaitu metode SEM. Sampel pada penelitian ini berjumlah 120 pengemudi ojek online di Jakarta yang telah memenuhi kriteria. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggaunkan variable bebas motivasi dan menggunakan variable terikan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu waktu dan lokasi penelitian yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja, (2021), dengan judul "*How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels*". Penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak sebanyak 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, artinya kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress tergantung pada kondisi karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ramlawati, *et al.*, (2021), dengan judul "*External alternatives, job stress on job satisfaction and employee*

turnover intention”. Penelitian ini menggunakan model strukturan dengan pendekatan PLS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alternative eksternal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Alternative eksternal berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnoer intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mawardi, (2022), dengan judul “*Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention*”. Penelitian ini menggunakan teknik SEM dengan AMOS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, alternative pengaturan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap turnover intention.

Alternative pengaturan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Tentama, *et al.*, (2019), dengan judul “*The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja, artinya variable kepuasan kerja dapat diprediksi berdasarkan stress kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan Riana, *et al.*, (2018), dengan judul “*Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 wanita yang sudah menikah. Hasil penelitian menunjukkan konflik pekerjaan dan keluarga memiliki

pengaruh yang negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Dyanto dan Sitorus, (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering”. Penelitian ini menggunakan teknik uji validitas dan reabilitas. Sampel pada penelitian ini berjumlah 115 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bravo Engineering. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bravo Engineering. Dan stress kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bravo Engineering. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variable bebas stres kerja dan menggunakan variable terikat kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu berbeda pada lokasi dan waktu penelitian.