

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi karena SDM adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Maryani, dkk. 2019). Tanpa adanya sumber daya manusia pastinya suatu organisasi tidak mungkin bisa berjalan dengan lancar sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sesuai arahan atau aturan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang berguna untuk memajukan perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015).

Pariwisata merupakan salah satu sumber pendapatan bagi masyarakat di Kabupaten Gianyar tepatnya di Kecamatan Ubud. Ubud merupakan salah satu destinasi wisata yang sering di kunjungi oleh wisatawan asing maupun lokal. Wisatawan biasanya mengunjungi objek wisata terkenal seperti *Monkey Forest*, Puri Ubud, Museum Blanco, *Rafting* dan masih banyak lagi. Adanya peningkatan kunjungan wisatawan ke Ubud akan memberikan dampak terhadap jasa akomodasi *resort* atau perhotelan. Wisatawan tentunya memerlukan penginapan sebagai tempat beristirahat

sehingga *resort* atau hotel sangat banyak terdapat di daerah Ubud. Perkembangan pesat akomodasi atau hunian di Ubud akan memberikan banyak pesaing atau kompetitor baru dengan daya saing yang tinggi (Sundayra, dkk. 2022). Tingginya persaingan dalam bisnis akomodasi ini mengharuskan para pengusaha mempunyai cara untuk menarik wisatawan dengan menciptakan rasa nyaman, senang, serta mendapatkan kepuasan di dalam menerima pelayanan selama tinggal di hotel sehingga harus dikelola secara profesional. Pelayanan yang baik dan memuaskan tentunya bisa diberikan oleh karyawan jika mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasakan kepuasan tentunya akan bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bidang usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan pada masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, jasa spa, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar serta jasa cuci pakaian. Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar berlokasi di Desa Kedewatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. *Resort* ini sangat mudah dijangkau karena letaknya yang strategis yaitu berada di daerah pariwisata. Karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan untuk melayani konsumen secara baik. Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat membangun kinerja karyawan

yang baik dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tetap optimal.

Pentingnya peran karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka penting pula suatu perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi karena kepuasan kerja akan mempengaruhi keefektifan karyawan dalam menjalani tugas-tugasnya. Kepuasan kerja berperan penting bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilannya untuk memenuhi kebutuhan anggotanya (Saputra dan Adnyani, 2017). Menurut Wibowo (2015) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai nilai positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika karyawan sudah merasakan kepuasan kerja maka mereka akan senantiasa melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Menurut Priansa (2018) kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerjaan dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dalam menjalankan tugasnya serta dapat mendorong sumber daya manusia di dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan

bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty, *et al.*, 2016).

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar yaitu menurunnya kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan terjadi karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan berkaitan juga dengan hubungan antar rekan kerja. Kurangnya terjalin hubungan antar rekan kerja dikarenakan mereka bekerja dengan *shift* yaitu pagi, sore dan malam sehingga mereka jarang berinteraksi dengan sesama rekan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 yang menunjukkan absensi karyawan Ulun Ubud Resort & Spa.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kerja Seharusnya	Hari Kerja Yang Tidak Hadir	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%	
Januari	38	26	988	37	951		3,74%
Februari	38	24	912	38	874		4,17%
Maret	38	26	988	49	939		4,96%
April	38	26	988	42	946		4,25%
Mei	38	26	988	40	948		4,05%
Juni	38	24	912	48	864		5,26%
Juli	38	26	988	39	949		3,95%
Agustus	38	27	1026	38	988		3,70%
Sepetember	38	26	988	41	947		4,15%
Oktober	38	26	988	45	943		4,55%
November	38	26	988	39	949		3,95%
Desember	38	27	1026	40	986		3,90%
Jumlah							50,63%
Rata-rata							4,22%

Sumber: Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar 2023

Berdasarkan data absensi karyawan di atas terlihat bagaimana ketidakdisiplinan karyawan terhadap absensi perusahaan. Menurut Flippo (2015), apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar. Hasil data di atas menunjukkan tingkat kehadiran yakni diatas 4,22 persen yang mengartikan disiplin kerja karyawan masih tergolong tinggi. Absensi yang kurang baik ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya angka absensi akibat kurangnya kedisiplinan kerja karyawan karena karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja Sudaryo, dkk. (2018).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Menurut Saydam dan Gouzali (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja (Josephine dan Harjanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan segala hal mencakup tentang tempat bekerja yang dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh seorang karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan rasa senang yang dirasakan oleh karyawan, sehingga waktu kerja akan dipergunakan dengan baik. Sebaliknya jika lingkungan karyawan tidak baik

maka karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja pun tidak akan tercapai. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja tercipta akibat dari adanya situasi kerja yang baik dan nyaman di dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja diyakini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Santoso (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Prassetiawan dan Triyani (2019), Saputra (2022), namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan mendorong keinginan karyawan untuk bergerak agar mengerahkan kemampuannya sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Karyawan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seseorang karyawan tentunya membutuhkan motivasi

kerja dalam dirinya yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi pastinya ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan atau organisasi juga harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi apabila terdapat sebuah dorongan yang positif yang diberikan pemimpin kepada karyawan seperti memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja Laoli dan Ndraha (2022). Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan dalam diri kita yang mampu mengaktifkan dan mengarahkan perilaku individu terhadap tujuan daripada orang lain.

Motivasi kerja diyakini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adriyani dan Dewi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangesti dan Winarningsih (2019), Adrian dan Arianto (2022) namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni, dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut Fahmi (2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika

terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh adanya beban kerja yang terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan pada merampungkan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Santoso & Rinjani (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja merupakan rasa tegang atau gelisah yang dirasakan seseorang dalam kondisi tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Stres kerja yang dihadapi oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan itu sendiri hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut dan tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja akan menurun. Stres kerja perlu dikelola dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga akan tercipta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Stres kerja diyakini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Susanti (2019) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, dkk. (2022), Suartana dan Dewi (2020), namun berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis dengan paparan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis yaitu:

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen Ulun Ubud Resort & Spa dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

3) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya. Secara teoritis dapat dijadikan tambahan atau sumber referensi bacaan di perpustakaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior adalah hasil modifikasi dan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) pada tahun 1991 oleh Ajzen. Menurut analisis Ajzen, *theory of reasoned action* (TRA) ini hanya dapat digunakan untuk suatu perilaku yang sepenuhnya itu dia berada dibawah kendali individu tersebut dan tidak akan sesuai apabila digunakan untuk menjelaskan perilaku yang tidak berada dibawah kendali individu dikarenakan terdapat faktor yang memungkinkan bisa mendukung atau menghambat untuk mewujudkan niat individu agar berperilaku. Oleh karenanya Ajzen dalam *Theory of planned behavior* (TPB) menambahkan satu faktor yaitu *perceived behavior control* (kontrol perilaku yang dirasakan).

Menurut Wikamorys dan Rochmach (2017) *Theory of planned behavior* merupakan suatu teori yang digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang, yang mana teori ini mempunyai dua asumsi utama untuk menilai niat seseorang dalam berperilaku, yaitu *attitude toward the behavior* (sikap terhadap perilaku) dan *subjective norm* (norma subjektif). *Theory of planned behavior* mengasumsikan bahwa perilaku ditentukan oleh keinginan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku maupun sebaliknya. Teori yang dikembangkan dari teori sebelumnya ini

kemudian ditambahkan perilaku kontrol yang dirasakan. Menurut Mahyuni (2013) teori Ajzen mengenai sikap terhadap perilaku mengacu pada sampai dimana seseorang mempunyai penilaian evaluasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku.

Kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Wikamorys dan Rochmach (2017) yang menyatakan bahwa dalam *Theory of planned behavior* dijelaskan bahwa perilaku individu akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi dengan tiga hal yaitu *attitude toward the behavior* (sikap terhadap perilaku) yang merupakan keseluruhan dari evaluasi seseorang mengenai positif atau negatifnya untuk menampilkan suatu perilaku tertentu, kemudian ada *subjective norm* (norma subjektif) yang merupakan suatu kepercayaan seseorang mengenai tuntutan dari orang lain yang dianggap penting untuknya dan bersedia untuk menampilkan suatu perilaku tertentu sesuai dengan tuntutan, dan yang terakhir yaitu *perceived behavioral control* (persepsi pengendalian diri) yang merupakan persepsi seseorang tentang kemampuan untuk menampilkan suatu perilaku tertentu.

Faktor Keyakinan (*Belief*) merupakan dasar penggerak dalam berperilaku. Faktor ini berpengaruh pada sikap (*behavior belief*) yaitu keyakinan bahwa akan berhasil atau tidaknya dalam suatu tindakan. Kemudian terhadap norma subjektif (*normative belief*) yaitu keyakinan bahwa suatu tindakan tersebut didukung atau tidak didukung oleh orang tertentu maupun masyarakat dan terhadap persepsi atas kontrol perilaku (*control belief*) yaitu keyakinan bahwa suatu individu mampu melakukan

tindakan karena didukung oleh sumberdaya internal dan eksternal. Dalam *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dijelaskan bahwa sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi pengendalian diri akan memunculkan sebuah niat untuk melakukan perilaku. *Actual Behavioral Control* (Kontrol perilaku nyata) akan terjadi apabila seseorang ingin melakukan niat yang dimiliki.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya Sajangbati (2013). Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Priansa (2018) kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerjaan dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya dapat tercermin atau dilihat dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan semangat sehingga mereka akan semakin giat untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak menyenangkan yang

dirasakan oleh terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara seseorang mengutarakan pekerjaan yang mereka miliki saat ini apakah sudah dapat memenuhi keinginannya atau tidak.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nurani (2017):

a) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

b) Perilaku yang adil

Setiap karyawan ingin di perlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan upah, tetapi juga hal lain untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

c) Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungan dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut hubungan kesejahteraan keluarganya.

d) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaannya diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang di hormati.

e) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

f) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan, hal ini dapat di atasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2010) bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

a) Kepuasan dengan gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

b) Kepuasan dengan promosi

Hal ini dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang akan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

c) Kepuasan dengan rekan kerja

Karyawan mendapat lebih dari sekedar uang atau persepsi yang berwujud dari mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial.

d) Kepuasan dengan atasan

Atasan merupakan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi bawahannya atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan seseorang.

e) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Para karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan baik mengenai betapa baik mereka dalam bekerja karena pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Indikator menurut Luthans (2016) antara lain:

a) Pekerjaan itu sendiri

Sumber utama dari kepuasan berasal dari pekerjaan itu sendiri, maksudnya pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b) Gaji

Upah yang diterima mencerminkan tingkatan yang dapat dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c) Kesempatan promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang dalam organisasi.

d) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu sumber kepuasan. Pengawasan yang dimaksud adalah kemampuan penyedia memberikan bantuan serta dukungan perilaku kepada karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Saydam dan Gouzali (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja (Josephine dan Harjayanti, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan akan merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja jika lingkungan kerjanya memberikan rasa yang positif bagi diri karyawan maka akan

menciptakan rasa puas mengenai pekerjaannya sehingga mereka akan maksimal dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bersifat fisik maupun non fisik yang berpengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah faktor penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan, jika lingkungan kerja memberikan rasa nyaman maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lapang
- c) Ventilasi udara yang baik
- d) Tersedianya tempat ibadah
- e) Tersedianya sarana transportasi karyawan

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja mengacu pada Ali, S. *et al.*, (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik diukur dengan:

1) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2) Dekorasi di tempat kerja

Penataan ruang kerja karyawan yang berkaitan dengan tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya.

b) Lingkungan kerja non fisik, segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan bawahan, lingkungan kerja non fisik diukur dengan:

1) Atmosfer kerja

Merupakan suasana kerja atau lingkungan kerja yang bisa menstimuli panca indera karyawan dan mempengaruhi persepsi serta emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

2) Rasa aman

Jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawan.

3) Kepercayaan

Keyakinan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja terhadap karyawan yang diyakini dapat melakukan hal-hal yang positif terhadap dirinya.

4) Interaksi

Kontak sosial dan komunikasi yang terjadi antara sesama karyawan atau dengan atasan dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2016) terdapat indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga keberlangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c) Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan

menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Penggunaan Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e) Bau-bauan

Ada bau-bauan ditempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

f) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadannya.

g) Hubungan karyawan

Berinteraksi dengan baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja akan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya, *et al.*, 2017). Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja menurut Sudaryo, *et al.*, (2018) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila suatu perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang maksimal sesuai dengan target dan juga tujuan perusahaan maka harus memberikan motivasi pada karyawan agar mereka bersemangat dan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong gairah seseorang yang timbul dari diri sendiri maupun orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan semaksimal mungkin sehingga menciptakan hasil yang optimal.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk memperhatikan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Menurut Maslow (2008) indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) **Kebutuhan fisik**

Merupakan kebutuhan utama untuk memelihara kelangsungan hidupnya.

Seperti makan, minum, pakaian, tempat kerja, dan keselamatan.

b) **Kebutuhan keamanan**

Merupakan kebutuhan rasa aman, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, dan ancaman.

c) **Kebutuhan sosial**

Merupakan kebutuhan untuk berkelompok, suka berkelompok bersamaan dengan maksud menghargai kehidupan yang beraneka ragam.

d) **Kebutuhan penghargaan**

Merupakan ingin mendapatkan ucapan terima kasih, mendapat penghargaan dan pujian.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Merupakan kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Santoso dan Rinjani (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi stres dalam pekerjaan yang dapat terjadi karena faktor organisasi, karakteristik individu serta sumber lain yang

memicu terjadinya stres (Cahaya dan Jati, 2017). Menurut Fahmi (2013) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja yang dialami karyawan bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan berat dengan waktu yang singkat dan juga tugas yang rangkap yang dikerjakan karyawan sehingga mereka kewalahan dan sangat susah untuk mengatur waktu. Stres kerja yang tidak ditangani atau diatasi dengan benar, maka akan memberikan dampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seseorang karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tegang atau gelisah yang dirasakan seseorang karyawan mengenai pekerjaannya yang disebabkan oleh berbagai tekanan atau beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2015) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu sebagai berikut:

a) 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.

b) Faktor Organisasional

Terdapat tiga faktor organisasional sebagai berikut:

1) 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.

2) Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskan. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidajelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

3) Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan 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.

c) Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, pribadi dan karakteristik kepribadian intern. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dekat.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas mengenai beban kerja yang karyawan rasakan memicu timbulnya perasaan tetekan dan tidak nyaman lagi dalam pekerjaan yang dilakukan.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang

buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d) Struktur Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengukuran jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, privatisasi, merger dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi munculnya stres.

e) Kepemimpinan Organisasi

Manajemen yang tidak sehat ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.

Indikator-indikator stres kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

- c) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

2.1.6 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Yuliantini dan Santoso (2020), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT Travelmart Jakarta Pusat. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 70 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif kuantitatif dan statistic inferensial dengan *component* atau *variance-based Structural Equation Modeling* (SEM) dan mengolahnya dengan Smart-PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 2) Prassetiawan dan Triyani (2019), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Enggal Jaya Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Enggal Jaya Semarang. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada PT Travelmart Jakarta Pusat. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 60 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 3) Saputra (2022), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada Precast & Concrete di Banten. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta kompensasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja pada Precast & Concrete di Banten. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 46 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial*

Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

4) Nurmayaputri dan Gilang (2020), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta lingkungan kerja Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 32 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

5) Wibowo (2021), meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi

pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 50 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis data SPSS 23 yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 6) Adriyani dan Dewi (2020), meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta iklim organisasi, motivasi kerja dan stress kerja pada Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 86 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada

variabel motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 7) Pangesti dan Winarningsih (2019), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT SA”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Suryanusa Abadi Gempol. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi pada PT Suryanusa Abadi Gempol. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 100 orang karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 80 orang karyawan penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 8) Adrian dan Arianto (2022), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Hypermart Bengkulu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja, iklim

organisasi, dan kepemimpinan pada PT Hypermart Bengkulu. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 78 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 9) Lawren dan Ekawati (2023), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja serta motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada karyawan Pt Tsa Di Bogor. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis data SEM-PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 10) Heni, dkk. (2022), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja serta motivasi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. Jumlah sampel yang digunakan adalah 23 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 11) Ridho dan Susanti (2019), meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Objek pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta stress kerja dan motivasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 76 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada stres kerja, motivasi

kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 12) Permatasari dan Prasetio (2018), meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Objek pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja serta stres kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung. Jumlah sampel yang digunakan adalah 192 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel stress kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 13) Aprilia, dkk. (2022), meneliti tentang “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT PG Rajawali II Unit PSA Paliman”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja serta konflik dan stres kerja pada PT PG Rajawali II Unit PSA Paliman. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 75 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PG Rajawali II Unit PSA Paliman. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel stres kerja dan

kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 14) Suartana dan Dewi (2020), meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Berlim Hotel”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Berlim Hotel. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga pada Swiss Berlim Hotel. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 60 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 15) Khasanah, dkk. (2020), meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. Objek penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan serta stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi pada CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. Jumlah sampel

yang digunakan yaitu 110 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

