

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan maka harus diimbangi dengan kepuasan kerja karyawan (Laksono, 2019).

Menurut Rageb *et al.*, (2019) perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar dapat mentaati peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin, efektif dan efisien. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Dalam kenyataan yang ada, kesatuan atau objek penelitian sudah memberikan motivasi kerja baik secara finansial maupun non finansial (Susilo *et al.*, 2019). Kepuasan kerja

merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maupun dari perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan karyawan mengenai perasaannya seberapa baik pekerjaannya yang diselesaikan dapat dianggap memiliki sesuatu nilai yang penting untuk karyawan dan perusahaan. Perusahaan mengharapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkat, agar karyawan nantinya tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan dan kemudian karyawan akan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain. Kepuasan kerja ini berperan penting bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilannya untuk memenuhi kebutuhan anggotanya (Saputra & Adnyani, 2019). Pada kenyataannya manusia berorganisasi atau bekerja pada organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia juga membutuhkan kepuasan kerja, tidak hanya *reward* dari gaji, tunjangan dan insentif yang berkaitan dengan kinerja. Kepuasan kerja sebagai dukungan dari perusahaan penting bagi setiap karyawan, sebagai bukti bahwa hasil kerjanya selama berada dalam organisasi terus dihargai dan dapat memberikan sikap atau perilaku positif kepada karyawan, ketika karyawan bersikap positif maka ini juga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan (Saputra & Adnyani, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja (Andika dan Irmayanti, 2021). Handoko (2019) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. seperti yang dinyatakan (Siddiqui dan Raja, 2019). Karyawan sering

dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan (Wartono, 2019).

Beberapa penelitian mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020), Fardah dan Hani (2020), Andika dan Irmayanti (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin meningkat stres kerja yang ada akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Azizah dan Fauzany (2019), Rauan dan Tewal (2019) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor stress kerja, hal lain yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja (Putri dan Maulida, 2020). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2019). Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau di larang dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Beberapa penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Maulida (2020), Sardina dan Abdurrahman (2020) serta Nurdin, dkk (2023) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lim (2020), Rizky, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan tercapai dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja selain stres kerja dan disiplin kerja adalah lingkungan kerja fisik (Vianita dan Chandra, 2020). Menurut Sihombing (2019) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur

yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi/semangat karyawan untuk bekerja, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dipengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, Lingkungan kerja fisik dalam organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dalam organisasi (Kurniati dan Jaenab, 2020).

Beberapa penelitian mengenai lingkungan kerja fisik terhadap kerpuasan kerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Surijadi dan Idris (2020), Vianita dan Chandra (2020) serta Mukson dan Lubis (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Apriyani dan Iriyanto (2020) serta Kurniati dan Jaenab (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Marugame Teuku Umar Denpasar yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 141, Simpang Enam Denpasar. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan ditemukan pada gaji karyawan. Adapun total gaji masing-masing karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Gaji Karyawan
Pada Marugame Teuku Umar Denpasar Tahun 2018 – 2022

Tahun	Total Gaji per Karyawan
2018	Rp 2.455.000,-
2019	Rp 2.525.425,-
2020	Rp 2.595.555,-
2021	Rp 2.665.329,-
2022	Rp 2.665.329,-

Sumber: Marugame Teuku Umar Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa total gaji per masing-masing karyawan periode tahun 2018-2022, di mana total gaji karyawan pada tahun 2018, 2019 dan 2020 mengalami peningkatan, namun total gaji karyawan pada tahun 2021 dan 2022 tidak mengalami peningkatan. Tidak adanya kenaikan gaji dalam 2 tahun terakhir dikarenakan Marugame Teuku Umar Denpasar ingin menjaga agar operasional organisasi tetap stabil, sehingga perusahaan tidak harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan. Pemberian gaji dalam dua tahun terakhir yang tidak mengalami peningkatan berdampak pada tingkah laku karyawan dalam bekerja yakni menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

Marugame Teuku Umar Denpasar. Permasalahan stres kerja yang ada pada Marugame Teuku Umar Denpasar. Fenomena menyangkut masalah stres kerja diketahui pada indikator tuntutan tugas. Banyaknya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi pada pekerjaan. Hal ini tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada Marugame Teuku Umar Denpasar. Fenomena menyangkut masalah disiplin kerja diketahui pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini di dukung oleh data absensi karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar yang disajikan pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan
Pada Marugame Teuku Umar Denpasar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
A	B	C	D=B x C	E	F=D-E	G=E/D x 100%
Januari	34	31	1.054	33	1.021	3,13
Pebruari	34	28	952	31	921	3,26
Maret	34	31	1.054	35	1.019	3,32
April	34	30	1.020	34	986	3,33
Mei	34	31	1.054	33	1.021	3,13
Juni	34	30	1.020	32	988	3,14
Juli	34	31	1.054	35	1.019	3,32
Agustus	34	31	1.054	36	1.018	3,42
September	34	30	1.020	33	987	3,24
Oktober	34	31	1.054	29	1.025	2,75
November	34	30	1.020	32	988	3,14
Desember	34	31	1.054	35	1.019	3,32
Jumlah		365	12.410	398	12.012	38,49
Rata-rata		30,42	1.034,17	33,17	1.001,00	3,21

Sumber: Marugame Teuku Umar Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,20%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Menurut Flippo (2020) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kepala personalia mengatakan bahwa karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga sering terlihat bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik Marugame Teuku Umar Denpasar hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan ditemukan pada indikator dapat dilihat dari indikator bau tidak sedap di tempat kerja. Permasalahan ini timbul karena perusahaan kurang dalam penyediaan tempat sampah di setiap ruangan dan area tertentu, sehingga karyawan maupun pengunjung yang malas cenderung menumpukan sampahnya di meja kerja maupun membuang sampah sembarangan. Hal inilah yang memicu adanya bau yang tidak sedap di lingkungan kerja, apabila bau tidak sedap akibat sampah yang dibuang

sembarangan tidak ditangani dengan baik dapat mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja maupun konsumen dalam berkunjung.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Marugame Teuku Umar Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kedalam rumusan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Marugame Teuku Umar Denpasar. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor atau yang sering dikenal sebagai Teori Herzberg dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Frederick Herzberg merupakan seorang ahli psikolog klinis dan seorang tokoh dalam studi manajemen dan teori motivasi. Menurut Herzberg, orang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan. Faktor-faktor tersebut diantaranya merupakan *maintenance factor* atau *hygiene factor* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factor* (faktor intrinsik) (Hasibuan, 2019). *Hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia untuk mencapai ketentraman badaniah yang diantaranya yaitu gaji, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dan rumah dinas, serta tunjangan lain. Menurut Herzberg, faktor *hygiene* tidak akan mendorong karyawan untuk memberikan performa baik, namun apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan potensial. *Motivation factor* erat kaitannya dengan kebutuhan psikologis seseorang. Faktor motivasi ini mencakup penghargaan terhadap karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, seperti ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai, kursi yang empuk, dan sebagainya. Faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat karyawan guna mencapai kinerja yang lebih optimal. Menurut teori dua faktor,

pemuasan terhadap kebutuhan yang lebih tinggi (*motivation*), lebih memungkinkan seseorang untuk memberikan performa lebih baik dibanding pemuasan kebutuhan yang lebih rendah (*hygiene*) (Timpe, 2019).

Berdasarkan pendekatan *Two Factor Theory*, dapat dijelaskan bahwa seorang pimpinan bisa mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja. Teori Dua-Faktor menyiratkan bahwa pimpinan harus fokus untuk menjamin kepuasan kerja karyawan guna menghindari ketidakpuasan pada Marugame Teuku Umar Denpasar. Pimpinan harus memastikan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang ada dapat bermanfaat sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan melakukannya lebih keras dan lebih baik. Dengan adanya stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik, akan berpengaruh terhadap psikologis karyawan sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan dapat berpengaruh pada capaian kerja karyawan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Mas'ud, 2019). Suwanto dan Priansa (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap

pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Luthans (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

2) Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c) Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian di atas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- b) Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu

besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono, 2019).

Menurut Hermita, (2019) stres merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Setiyana (2019) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Handoko (2019) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2019). Mangkunegara (2019) menyebutkan juga stres kerja sebagai perasaan

tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kecemasan yang kronis. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2019).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2) Faktor-Faktor Stres Kerja

Robbins (2019) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yakni:

a) Faktor Lingkungan

(1) Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

(2) Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan

atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

(3) Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.

b) Faktor Organisasi

(1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja *fisile lini* perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan.

(2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.

(3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

(4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya

partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

(5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan.

(6) Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan.

c) Faktor Individual

(1) Masalah Keluarga

Masalah keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ketempat kerja.

(2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu

perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

(3) Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu. Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2019) terdapat 5 (lima) indikator dari stres kerja menurut sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Secara etomologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*dicipl*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2019) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Nitisemito, 2019). Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang di berlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito, 2019).

Menurut UU No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan karyawan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2019). Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka karyawan akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

2) Jenis-jenis Disiplin

Menurut Simamora (2019), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b) Disiplin Progresif Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.
- c) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2019) disiplin yang di terapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan *service* yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

4) Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a) Absensi

Absensi adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan dipusahaan.

- b) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja Etis

Bekerja etis adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Serdamayanti (2019) lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hendri (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Ferdiansyah (2019) lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja yang mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang berasal disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Nitisemito, 2019).

Menurut Sihombing (2019) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi/semangat karyawan untuk bekerja, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu instansi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan yang berimbas pada pencapaian tujuan instansi itu sendiri.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang meliputi pewarnaan, penerangan, temperatur udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan serta ruang gerak tempat kerja.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali dari faktor internal dari karyawan maupun dari lingkungan itu sendiri. Diantaranya faktor lingkungan, faktor penduduk, faktor pelayanan kesehatan serta faktor perilaku masyarakat itu sendiri. Akan tetapi yang digunakan pada suatu perusahaan adalah diantaranya lingkungan kerja

fisik. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja yang sesuai.

Menurut Siagian (2019), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lega
- c) Ventilasi pertukaran udara
- d) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat bekerja para karyawan.

- b) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat

dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

e) Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f) Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Azizah dan Fauzany (2019) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi sederhana. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil hipotesis alternatif yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari

segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Rauan dan Tewel (2019) meneliti Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Bhastary (2020) meneliti Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tehnik analisis data yang

digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 4) Fardah dan Hani (2020) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Fatih Terang Purnama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Andika dan Irmayanti (2021) meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali

Money Changer Kabupaten Badung. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, F-test dan t-test. Hasil uji t-test stres kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Lim (2020) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden

dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

- 2) Putri dan Maulida (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fasilitas dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan, maka produktivitas kerja akan meningkat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Rizky, dkk (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Disisi lain, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil pengujian

simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 4) Sardina dan Abdurrahman (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung dengan arah yang positif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung dengan arah yang positif. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Nurdin, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indomarco

Prismatama Kecamatan Pedurungan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Apriyani dan Iriyanto (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Kurniati dan Jaenab (2020), meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Surijadi dan Idris (2020), meneliti Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4) Vianita dan Chandra (2020), meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya. Teknik analisa yang digunakan adalah

PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun terhadap kepuasan kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya didapatkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 5) Mukson dan Lubis (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu hanya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.