

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus ekstra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi.

Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Lembaga Perkreditan Desa adalah lembaga keuangan yang dimiliki Desa Pakraman atau Adat, yang melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang menjadi milik Desa Pakraman didalam bentuk simpan pinjam. LPD merupakan penyedia jasa keuangan yang bersifat sosial kemasyarakatan, dari masyarakat untuk masyarakat. Sifat khas LPD juga dibedakan oleh instrument pengelolaannya, yaitu dengan menggunakan instrument komunikasi dan sosial budaya seperti awig-awig,

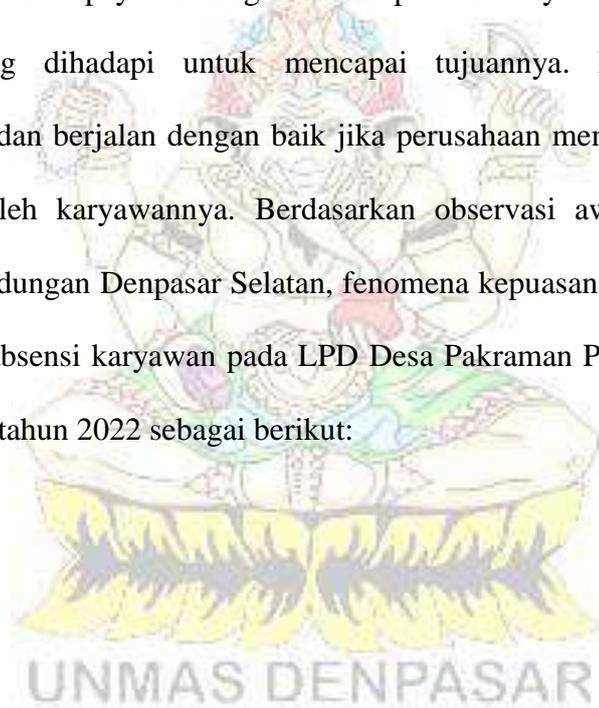
pesangkepan, dan terutama tujuannya yaitu keberadaan LPD, lebih dimaksud untuk membangun kemampuan keuangan masyarakat desa pakraman atau adat, dalam rangka menunjang misi mereka untuk memelihara, menjaga, dan dan mengembangkan peradaban budaya Bali. Keberadaan LPD dalam suatu desa pakraman dapat juga digunakan sebagai penyangga tumbuh kembangnya budaya desa pakraman sebagai aset bangsa melalui peningkatan perekonomian secara merata. Keberadaannya sangat penting untuk menunjang kemajuan desa pakraman itu sendiri. LPD Desa Pakraman Pedungan merupakan salah Lembaga Perkreditan Desa milik krama Desa Adat Pedungan yang letaknya di Jalan. Pulau Belitung No. 36 Pedungan Denpasar Selatan.

Kepuasan karyawan menjadi salah satu Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan. Wibowo (2015) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Penelitian (Jufrien & Sitorus, 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat (Surito *et al*, 2019). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung

lebih kreatif dan inovatif yang membantu bisnis untuk tumbuh, berkembang dan membawa perubahan positif sesuai dengan situasi pasar, dengan demikian membuat organisasi mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2017). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan. LPD Desa Pakraman dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan masih terdapat kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan dapat berkembang dan berjalan dengan baik jika perusahaan memberikan apa yang diperlukan oleh karyawannya. Berdasarkan observasi awal di LPD Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan, fenomena kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan pada tahun 2022 sebagai berikut:



Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan
Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan
Denpasar Selatan
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari-Orang)	Jumlah Hari Kerja Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari-Orang)	Persentase Absensi (%)
1	Januari	30	25	750	28	722	3,73
2	Februari	30	22	660	24	636	3,63
3	Maret	30	22	660	16	644	2,42
4	April	30	25	750	19	731	2,53
5	Mei	30	22	660	25	635	3,78
6	Juni	30	19	570	28	542	4,91
7	Juli	30	24	720	22	698	3,05
8	Agustus	30	26	780	26	754	3,33
9	September	30	26	780	16	764	2,05
10	Oktober	30	23	690	20	670	2,89
11	November	30	26	780	18	798	2,30
12	Desember	30	27	810	22	788	2,71
	Jumlah	360	287	8.610	264	8.423	37,33
	Rata-rata						3,11

Sumber: LPD Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan pada bulan Januari sampai Desember 2022 mengalami fluktuasi. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan persentase sebesar 4,91 sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan September dengan persentase sebesar 2,05 Rata-rata persentase ketidakhadiran 3,11 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Nilai rata-rata persentase ketidakhadiran dikatakan tinggi karena Menurut Paryudi (2017) menyatakan bahwa jumlah rata-rata tingkat absensi karyawan lebih dari 3% sudah menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Tingkat absensi karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa

Pakraman Pedungan Denpasar Selatan 3,11 maka hal tersebut dapat menunjukkan adanya masalah terkait dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan.

Fenomena yang berkaitan dengan salah satu indikator kepuasan karyawan yang dihadapi oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan adalah kurang adanya pekerjaan yang menantang dimana karyawan merasa bosan atau jenuh dengan pekerjaannya karena disebabkan oleh jenis pekerjaan yang monoton itu-itu saja. Bersumber dari hasil wawancara terhadap salah satu karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan bagian tabungan ke rumah-rumah nasabah per pos cukup banyak serta jenis pekerjaan yang monoton inilah yang menimbulkan kelelahan dan kebosanan pada karyawan. Fenomena lain pada kepuasan karyawan selanjutnya pada LPD Desa Pakraman yaitu kurangnya penghargaan atau reward bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Penghargaan tersebut berupa promosi jabatan untuk karyawan yang sudah terus menerus unggul dalam kinerjanya.

Kepuasan Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, faktor pertama adalah konflik kerja. Terjadinya konflik kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik

dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari (Fahmi, 2016). Konflik merupakan pertentangan yang timbul akibat dari tujuan dan emosi yang berbeda pada anggota organisasi, konflik timbul karena perbedaan persepsi, tujuan dan nilai antar pribadi anggota organisasi (Nani *et al.*, 2021). Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang berbeda, latar belakang yang heterogen, sifat perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham. Persaingan yang sehat akan memotivasi moral kerja, produktivitas kerja, dan kedisiplinan karyawan, tetapi persaingan yang kurang sehat akan menimbulkan konflik. Persaingan sehat perlu dibina agar dinamika organisasi berkembang sesuai yang diinginkan (Hasibuan 2019).

Persaingan yang kurang sehat harus dicegah sedini mungkin supaya tidak sampai terjadi konflik yang merugikan perusahaan. (Hasibuan 2019). Konflik yang bersifat negatif, emosional, dan merusak kerja sama, akan merugikan perusahaan. Konflik terjadi di antara individu karyawan, kelompok dan kelompok, vertikal (atasan dengan bawahan), maupun horizontal di antara sesama individu karyawan. Konflik yang tidak teratasi akan menimbulkan konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi. Semua ini akan menimbulkan kerugian perusahaan, hal inilah yang mengharuskan manajer sedini mungkin harus mengatasi konflik yang terjadi pada perusahaan supaya kerja sama karyawan tetap terpelihara dengan baik (Hasibuan 2019). Konflik kerja pada karyawan dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak di kelola dengan baik maka akan berdampak buruk (Sedyastuti *et al*, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, dkk. (2020) Menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fhadilla (2022) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Muliadi dan Yunita (2023) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Az-Sahra dan Kusasih (2023) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain konflik kerja yaitu lingkungan kerja, usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka kita memperhatikan lingkungan kerja terlebih dahulu, lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) serta penerangan yang

memadai dan sebagainya (Afandi, 2018). Menurut Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan disiplin untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Demikian juga lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2017). Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak meningkatnya disiplin dan berkurangnya stres dalam bekerja oleh karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat menurunnya disiplin kerja karyawan itu sendiri dan mengakibatkan stres kerja

karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Rinaldi, dkk. 2018). Kristanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Mauliah, dkk. (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Katili, dkk. (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutiawan, dkk. (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayekti, dkk. (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta bertentangan dengan penelitian Ismail, dkk. (2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan selain konflik kerja dan lingkungan kerja adalah stres kerja. Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan stres bisa diindikasi oleh stres organisasi yaitu situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Stres kerja tadi dapat terlihat berasal dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak

damai, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang hiperbola, tidak mampu rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Handayani & Daulay, 2021). Stres kerja yang dialami pegawai disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan ketika merampungkan pekerjaannya. Stres kerja menyebabkan kelelahan kerja, indikasi awal berasal dari stres kerja merupakan suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Jika diminta menyebutkan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan energi dan lelah secara fisik (Tanjung & Putri, 2021). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya cara mengelola stres kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan cara mengelola dengan maksimal dan membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan.

Sinambela (2019) stres kerja adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan kepadanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Menurut Gibson (2018) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Shofiah, dkk (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan stres kerja akan membuat menurunnya kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Mardianto (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fardah dan Ayuningtias (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Yusnani dan Sary (2019) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berlawanan dengan penelitian Maha dan Herawati (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

1.2.Rumusan Masalah

- 1) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan?
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan.
- 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan.
- 3) Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut tujuan penelitian yang telah disebutkan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Teori-teori yang berkaitan dengan MSDM sangatlah penting, karena SDM adalah faktor yang paling vital. Seperti diketahui bahwa perusahaan yang memiliki SDM yang baik umumnya akan menghasilkan keuntungan dalam pengelolaan perusahaan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini akan berguna bukan saja pada perusahaan, juga akan berguna secara praktis kepada pihak lainnya seperti pada mahasiswa, lembaga pendidikan tinggi, masyarakat umum, dan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori yang dipelopori oleh Porter pada tahun 1961 ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya atau harapan dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Semakin terpenuhinya harapan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Locke (1969) mengatakan bila kepuasan atau ketidakpuasan individu tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara kenyataan yang didapat dengan keinginan.

Karyawan akan merasa puas jika adanya kesesuaian antar harapan dengan kenyataan yang dihadapi dan tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Karyawan akan lebih puas lagi apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan (*positif discrepancy*) dan sebaliknya, karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan apabila kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum (*negatif discrepancy*). Penelitian ini menggunakan Teori Ketidakpuasan (*Discrepancy Theory*) karena terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa karyawan akan terpuaskan apabila kondisi yang ada. Oleh karena itu, semakin banyak kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin

tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya semakin berkurang kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.2 Konflik Kerja

1. Konsep Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Pardita dan Surya (2020) Konflik adalah perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan permusuhan terbuka dan/atau campur tangan yang disengaja dengan pencapaian tujuan pihak lain. Gangguan mungkin termasuk upaya aktif atau perlawanan pasif. Konflik sosial juga dapat dirasakan oleh karyawan di semua tingkatan. Konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Konflik dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai suatu yang tidak bisa dihindari. Konflik dalam perusahaan terjalin dalam bermacam wujud serta corak, yang merintang hubungan pribadi dengan kelompok ataupun kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang memiliki pemikiran yang berbeda, kerap berpotensi terbentuknya gesekan, sakit hati, serta lain sebagainya. salah satu yang memengaruhi kepuasan kerja ialah konflik dan mengakibatkan stres kerja yang terjadi di perusahaan.

Menurut (Nani, 2019) yang mengemukakan pendapat bahwa konflik yaitu ketidaksepakatan antara dua atau lebih pihak anggota kelompok di suatu organisasi yang tumbuh karena memakan sumber daya manusia yang terjangkau dan bersama menjalankan kegiatan bersama sesuai dengan yang dimiliki para pegawai. Konflik di dalam perusahaan harus bisa di tangani dengan baik karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan pegawai merasa pada kondisi yang tertekan (Ameraldo *et al*, 2021). Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik hubungan adalah ketidakcocokan atau ketidaksepahaman karena permasalahan yang selalu dibawa dalam bekerja (Novita & Husna, 2020).

2. Faktor-Faktor Konflik Kerja

Penyebab adanya konflik Menurut Hasibuan (2019) adalah:

1) Tujuan Konflik

Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik di antara individu atau kelompok karyawan. Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya persaingan atau konflik dalam memperoleh prestasi yang terbaik.

2) Ego Manusia

Ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan atau konflik.

3) Kebutuhan

Kebutuhan-kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang lebih baik dari orang lain sehingga timbulah persaingan atau konflik.

4) Perbedaan Pendapat

Perbedaan pendapat akan menimbulkan persaingan atau konflik. Karena setiap orang atau kelompok terlalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.

5) Salah Paham

Salah paham sering terjadi diantara orang-orang yang bekerja sama. Karena salah paham (salah persepsi) ini timbulah persaingan atau konflik diantara individu karyawan atau kelompok.

6) Perasaan Dirugikan

Perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan atau konflik. Setiap orang tidak dapat menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perbuatan yang merugikan orang lain hendaknya dicegah supaya tidak timbul konflik di antara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak, bahkan akan merusak kerja sama.

7) Perasaan Sensitif

Perasaan sensitif atau mudah tersinggung akan menimbulkan konflik. Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahkan dapat menimbulkan perkelahian di antara karyawan. Konflik terjadi karena harga dirinya tersinggung walaupun Menurut orang lain tidak ada maksud buruk. Akan tetapi karena perasaan sensitif seseorang, hal ini dianggap menghina.

3. Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2018) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesalahan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2) Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3) Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4) Interdependensi Aktivitas Kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

Menurut Yofandi (2017) indikator konflik kerja yaitu sebagai berikut:

1) Konflik Fungsional

Yaitu bersaing dalam mendapatkan prestasi, tindakan menguntungkan menuju tujuan yang diharapkan, membangkitkan kreatifitas serta memunculkan ide atau inovasi, dan dorongan untuk melakukan perubahan.

2) Konflik Disfungsional

Yaitu tidak suka bekerja dalam kelompok, mendominasi diskusi, perselisihan antar individu dan kelompok, gesekan antar kepribadian, serta menimbulkan ketegangan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Konsep Lingkungan Kerja

Menurut Firdiansyah (2021) lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktifitas karyawan didalam kantor atau lembaga. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik hingga fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir dan lain-lain. Lingkungan kerja bisa dibagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2017). Menurut Siahaan & Bahri (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang santai maka akan terciptakan iklim kerja yang baik dan meningkatkan efesiensi pekerjaan seseorang karena beroperasi tanpa gangguan.

Menurut Kristanti (2017) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Robbins (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan setiap tugas yang di bebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, peralatan kerja, kebisingan, suhu tempat kerja, kesesakan, kepadatan dan luas ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk di antara sesama karyawan serta antara atasan dan bawahan.

Menurut Indrasari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya bila lingkungan kerja perusahaan kurang baik akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam bekerja. Lebih lanjut ditegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang *performance* atau kinerja sebuah organisasi karena secara tidak langsung lingkungan kerja yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan baik berupa kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti dalam Nurwati (2021) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja, secara langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut Menurut ketelitian.

- 4) Penukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi gedung tempat mereka bekerja sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

3) Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang dan juga dibangun dengan pertimbangannya keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan baik yang diperuntukkan untuk karyawan maupun angkutan yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1) Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang dan juga di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan Kerja Yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat di butuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan, selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya Sarana Angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukan untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Nurwati (2021) menguraikan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2) Temperatur/Suhu Udara Di Tempat Kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban Di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara. Jika

keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktinya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

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. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani dimana sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan Di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan Menurut penelitian kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria

pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Dekorasi Di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengaturtata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

7) Musik Di Tempat Kerja

Menurut para pakar music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dnegan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

8) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

9) Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Nitisemito (2016) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Rekan Kerja Yang Mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di kantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.

2) Kondisi Ruangan Kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan adanya ruangan kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam menyelesaikan tugas.

3) Perlengkapan Kerja Yang Mendukung

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektifitas pegawai dalam bekerja.

2.1.4 Stres Kerja

1. Konsep Stres Kerja

Menurut Sinambela (2019) stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan kepadanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan stres.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, yaitu:

- 1) Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stress kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stress tinggi.
- 2) Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stress karyawan akan tinggi.
- 3) Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stress pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stress atau tidak.

3. Indikator Stres Keja

Menurut Cooper (2018) bahwa indikator stress kerja da empat, yaitu

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

2) Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3) Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

4) Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas,

iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

Menurut Ahmad, dkk. (2019) indikator yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual.

2) Tuntutan Peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Abdurrahmat (2018) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih

mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut Achmad dkk, (2017) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan peraturan kerja yang baik, pasif dalam serikat bekerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya. Kepuasan kerja sebagian besar merupakan hal pribadi. karena setiap orang memiliki indikator tingkat kepuasan kerja yang berbeda tiap karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan banyaknya hambatan yang mereka hadapi (Gofur, 2018).

2. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Nuraini (2013) :
 - 1) Upah yang cukup Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
 - 2) Perlakuan yang adil Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk

menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

- 3) Ketenangan bekerja Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
 - 4) Perasaan diakui Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
 - 5) Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
 - 6) Penyalur perasaan Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.
3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja Menurut (Priansa, 2016) yaitu:

1) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4) Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6) Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7) Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

Menurut Rivai (2009) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Isi pekerjaan

Yaitu penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2) Supervisi

Yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji atau intensif

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

6) Rekan kerja

Yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

7) Kondisi pekerjaan

Yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian terdahulu diperlukan sebagai pembanding penyusunan skripsi diperoleh dari beberapa jurnal penelitian, yang disusun secara terstruktur sesuai dengan tujuan penelitian dan selanjutnya menjadi acuan dalam pembuatan hipotesis. Adapun penelitian yang memiliki keterkaitan dengan topik bahasa dalam penelitian ini yang dapat digunakan sebagai pembanding penyusunan skripsi ini, yaitu:

- 1) Az-Sahra dan Kusasih (2023). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Konflik Kerja, Serta Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kompensasi, konflik kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan dan diperoleh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu sejumlah 97 karyawan sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sejumlah 30 karyawan. Adapun perbedaan selanjutnya terletak pada tempat penelitian, penelitian

sebelumnya dilakukan di Surakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan dan menggunakan teknik yang berbeda. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan konflik kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

- 2) Aprilia, dkk. (2020). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan yang dilakukan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu jumlah sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 75 karyawan sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sejumlah 30 karyawan. Adapun perbedaan selanjutnya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan konflik kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan sebagai variabel terikat. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang dilakukan sebelumnya dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis linier berganda.

- 3) Fhadilla (2022). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Konflik kerja dan stress kerja berpegaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Perbedaan yang dilakukan Fhadilla dengan penelitian sekarang yaitu tahun penelitian yang berbeda, adapun perbedaan selanjutnya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan dan menggunakan teknik yang berbeda. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Fhadilla dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan sampel 30 karyawan persamaan selanjutnya pada peneitian Fhadilla dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan konflik kerja dan stress kerja sebagai variebel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat.
- 4) Muliadi dan Yunita (2023). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan yang dilakukan Muliadi dan Mella Yunita dengan

penelitian sekarang yaitu jumlah sampel 70 karyawan sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sejumlah 30 karyawan. Adapun perbedaan selanjutnya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan PT. Latexindo Toba Perkasa sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Muliadi dan Mella Yunita dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan konflik kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat.

- 5) Prayekti, dkk. (2021). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Perbedaan yang dilakukan Prayekti, dkk. dengan penelitian sekarang yaitu tahun penelitian yang berbeda, sampel yang digunakan pada penelitian Prayekti, dkk. yaitu sejumlah 226 karyawan sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sejumlah 30 karyawan. Adapun perbedaan selanjutnya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di Bank Jatim sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar

Selatan dan menggunakan teknik yang berbeda. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Prayekti, dkk dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Prayekti, dkk dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis linier berganda.

- 6) Kantili, dkk. (2021). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Sebesar 43,4% kepuasan kerja karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian Kantili, dkk. Yaitu sejumlah 34 karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini sejumlah 30 karyawan. Penelitian Kantili, dkk. Menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Kantili, dkk. Yaitu kuesioner, sedangkan pada penelitian saat ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Persamaan pada

penelitian yang dilakukan oleh Kantili, dkk. dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja).

- 7) Mauliah, dkk. (2021). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Menjadi Variabel Intervening Pada PT. Ekosjaya Abadi Lestari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak ada efek tidak langsung dari kompensasi pada kepuasan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervensi. Tidak ada pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stress sebagai variabel intervening. Tidak ada pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervensi. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Mauliah, dkk. Menggunakan variabel intervensi sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel intervensi. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 104 karyawan sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan sampe 30 karyawan. Teknik yang dilakukan pada penelitian Mauliah, dkk. Yaitu kuesioner sedangkan pada penelitian saat

ini menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan variabel terikat kepuasan kerja.

- 8) Ismail, dkk. (2020). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan, secara bersamaan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Lingkungan kerja dan kompensasi dalam penelitian ini memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 25,3% dan selebihnya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Ismail, dkk. Dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian Ismail, dkk. Menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian Ismail, dkk. Yaitu 67 karyawan sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 karyawan. Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian Ismail, dkk. Yaitu kuesioner sedangkan pada penelitian saat ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah

sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda serta sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kepuasan kerja.

- 9) Sutiawan, dkk. (2020). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pengelolaan Kompek Gelora Bung Karno (PPKGBK). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kompensasi (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), dan tingkat kepuasan kerja (Y) Pegawai pada PPKGBK berada pada kategori baik. Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk kompensasi dan lingkungan kerja maka tingkat kepuasan kerja pegawai PPKGBK akan semakin rendah. Perbedaan pada penelitian Sutiawan, dkk. Yaitu 78 karyawan sedangkan pada penelitian saat ini 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Sutiawan, dkk. Yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka sedangkan pada penelitian saat ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan kesioner. Alat analisis yang digunakan pada penelitian Sutiawan, dkk. Yaitu deskriptif dan analisis regresi sederhana linier berganda sedangkan penelitian saat ini menggunakan alat analisis linier berganda. Persamaan penelitian

Sutiawan, dkk. Adalah sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kepuasan kerja.

10) Shofiah (2017). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Intention To Leave* (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang). Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* PT Citra Perdana Kendedes Malang sebanyak 360 *driver* dan diambil 78 *driver*. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Disproportionate stratified random sampling* Analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan *path analisis* digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja pada *driver* PT Citra Perdana Kendedes Malang termasuk rendah, tingkat kepuasan kerja *driver* dalam kategori tinggi, sedangkan *driver intention to leave* tergolong rendah. Hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif. Perbedaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah terletak pada jumlah sampel penelitian sebelumnya menggunakan 78 karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 30 karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti stress kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

11) Mardianto (2020). Penelitiannya yang judul pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Marketing Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong). Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan bagian marketing Dealer Sumber Hasil Abadi

Gombang sebanyak 35 orang, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada tempat penelitian, tempat penelitian sebelumnya terletak pada Marketing Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang dan penelitian sekarang terletak di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan, dan terdapat perbedaan pada jumlah responden penelitian sebelumnya adalah 35 orang sedang penelitian sekarang 30 orang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti stres kerja pada variabel bebas dan kepuasan kerja pada variabel terikat.

- 12) Fardah dan Ayuningtias (2020). Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV. Fatih Terang Purnama). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Fatih Terang Purnama yang berkaitan dengan variabel penelitian ini terdapat populasi 160 karyawan yang ada. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini yaitu teknik yang digunakan adalah metode kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel (X) Stres Kerja dan (Y) Kepuasan Kerja dengan bantuan kuesioner. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan negatif pada

karyawan CV Fatih Terang Purnama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada tempat penelitian, tempat penelitian sebelumnya terletak pada CV. Fatih Terang Purnama dan penelitian sekarang terletak di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan, dan terdapat perbedaan pada jumlah responden penelitian sebelumnya adalah 160 orang sedang penelitian sekarang 30 orang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti stres kerja pada variabel bebas dan kepuasan kerja pada variabel terikat.

- 13) Yusnani dan Sary (2019). Penelitiannya yang berjudul Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang secara sederhana menjelaskan fenomena dengan menggunakan angka untuk mengelompokkan individu atau kelompok. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pada

penelitian ini diperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada tempat penelitian, tempat penelitian sebelumnya terletak pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dan penelitian sekarang terletak di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan, dan terdapat perbedaan pada jumlah responden penelitian sebelumnya adalah 75 orang sedang penelitian sekarang 30 orang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti stress kerja pada variabel bebas dan kepuasan kerja pada variabel terikat.

- 14) Maha dan Herawati (2022). Penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan yang dilakukan Maha dan Herawati dengan penelitian sekarang yaitu tahun penelitian yang berbeda, sampel yang digunakan pada penelitian Maha dan herawati yaitu sejumlah 50karyawan sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sejumlah 30 karyawan. Adapun perbedaan selanjutnya terletak pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan PT. Nusantara (NASA) Yogyakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga

Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan Denpasar Selatan dan menggunakan teknik yang berbeda. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Maha dan herawati dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan stress kerja, lingkungan kerja sebagai variebel bebas.

