

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Nawawi, 2017:44). Dunia bisnis akan terus mengalami perubahan pada era globalisasi ini, oleh karena itu perusahaan harus secara aktif menyesuaikan diri dengan perubahan terutama pada sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Adanya tingkat persaingan yang semakin tinggi menyebabkan perusahaan memerlukan sumberdaya manusia, atau tenaga kerja yang terampil, unggul, serta memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga performa yang baik dalam kerja akan tercapai dan selanjutnya dapat pula mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo,2015:2).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno,2014:3). Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani,2015). Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia (karyawan) dapat dilihat dalam bentuk peran karyawan dalam menetapkan rencana dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan (Hasibuan,1994). Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan salah satunya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan didalam melakukan pekerjaan. Putra (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik. Wibowo (2016:501) menyatakan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat dihadapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Faktor psikologi adalah faktor yang meliputi dan berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial seorang karyawan. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan

dengan kondisi fisik karyawan dan kondisi lingkungan fisik kerja karyawan. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Adapun penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Sunarta (2019) temuannya yang menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan), perasaan senang atas apa yang telah di kerjakan. Jadi kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Hasil penelitian Alberto (2017) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. (Istijanto, 2005:184). Stres karyawan timbul akibat dari kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres sebagai reaksi organisme, yang dapat berupa reaksi fisiologi, psikologis, atau perilaku. Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004). Adapun hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizah

(2019) temuan dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain stres kerja, hasil penelitian Susanto (2014) menyatakan bahwa konflik kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang terjadi antara pria dan wanita yang sudah berkeluarga. Greenhaus dan Boutell (1985) menyatakan konflik pekerjaan-keluarga dapat didefinisikan sebagai konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Bagian hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, *overload* pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antara individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antara peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan berpengaruh dalam melaksanakan tanggung jawab keluarga (Kinicki, 2016). Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Konflik yang terjadi di tempat kerja sangatlah merugikan karena dapat berdampak banyak terhadap diri sendiri, organisasi bahkan rekan kerja kita sendiri (Netemeyer *et*

al,1996). Adapun penelitian sebelumnya dilakukan oleh Paramirta (2017) temuannya menyatakan hasilnya konflik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain konflik pekerjaan keluarga, salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi kepuasan kerja ialah kompensasi. Adapun Hasil penelitian dari Irawati (2014) menyatakan pemberian kompensasi kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman,2012). Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741). kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Adapun ditemukan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel kompensasi Penelitian yang dilakukan oleh Fathonah (2017) hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Wapa di Ume Resort Ubud merupakan *resort* yang dekat dengan kota Ubud yang fokus pada peremajaan tubuh dan pikiran. Wapa di Ume Resort Ubud didirikan pada tahun 1995 yang sebelumnya merupakan Waka di Ume Hotel, jumlah kamar mencapai 30 kamar. Misi dari perusahaan adalah menggabungkan generasi

baru standar layanan yang di sempurnakan dengan interior klasik dan ruangan yang inovatif. Wapa di Ume Resort Ubud ini memiliki nuansa yang berbeda dibandingkan dengan hotel-hotel lain yang berada didekat kota Ubud. keindahan pada resort ini yaitu memiliki view yang sangat indah dan sejuk. Riset awal yang ditemukan oleh penulis dari beberapa karyawan di Wapa di Ume Resort Ubud dapat dilihat bahwa peran tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas/tuntutan peran masih belum terpenuhi dikarenakan beberapa karyawan masih belum dapat menjalankan pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh manajernya.

Tabel 1.1
Uraian Tugas karyawan Wapa di Ume Resort Ubud

Jabatan	Uraian tugas	Tidak sesuai dengan uraian tugas
Resepsionis	Menyambut melayani semua tamu dan konsumen yang datang, serta mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh konsumen	-Membersihkan Kamar-kamar/beserta lingkungan Wapa di Ume Resort Ubud
Staf Teknik	Bertugas memastikan kelancaran operasi hal-hal yang berhubungan instalasi kelistrikan	-Membersihkan Kamar-kamar/beserta lingkungan Wapa di Ume Resort Ubud -mengecat peralatan dapur (meja,kursi)

Sumber : Wapa di Ume Resort Ubud, 2021

Table 1.1 Menggambarkan bahwa beberapa karyawan yang mengalami penyimpangan dari uraian tugas awal, resepsionis pada awalnya memiliki tugas menyambut dan melayani semua tamu/konsumen yang datang, serta mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh konsumen. Tetapi, terjadi penyimpangan hal dalam uraian tugas resepsionis mendapatkan tugas membersihkan kamar-kamar/beserta lingkungan Wapa di Ume Resort Ubud yang

tidak sesuai dengan pekerjaan awalnya. Sedangkan staf teknik mengalami hal yang sama yang memiliki uraian tugas pada awalnya bertugas memastikan kelancaran operasi hal-hal yang berhubungan instalasi kelistrikan, disisi lain mendapatkan tugas membersihkan kamar-kamar/beserta lingkungan Wapa di Ume Resort Ubud, mengecat peralatan dapur (meja,kursi) yang tidak sesuai dengan uraian tugas awal.

Tabel 1.2
Permasalahan beberapa karyawan di Wapa di Ume Resort Ubud

No .	Jumlah Karyawan	Masalah dari Karyawan
1.	3 karyawan	Karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan uraian tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan awalnya.
2.	3 karyawan	Karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya.
3.	4 karyawan	Karyawan tidak merasa puas dikarenakan tidak dipromosikan naik jabatan oleh manajer.
4	2 karyawan	Karyawan tidak merasa cocok dengan rekan kerjanya.
Jumlah	12 karyawan	

Sumber :Wapa di Ume Resort Ubud

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah dalam karyawan Wapa di Ume Resort Ubud yang bisa dikatakan rasa kepuasan kerja karyawan masih cukup rendah. Tabel diatas menunjukkan 3 dari 12, Karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan uraian tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan awalnya, 3 dari 12, Karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. 4 dari 12, Karyawan tidak merasa puas dikarenakan tidak di promosikan naik jabatan oleh manajer dan 2 dari 12, Karyawan tidak merasa cocok dengan rekan

kerjanya karena adanya permasalahan pribadi dengan sesama rekan kerjanya.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja ini dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan seperti dapat mengurangi produktifitas rekan kerja, dapat mengurangi produktifitas manajerial, dan dapat mengurangi efisiensi penggunaan sumber daya organisasionalnya. Untuk mengatasi persoalan yang terungkap diatas, yang mana karyawan dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya. Maka dari itu, peran Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan kompensasi menjadi pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan untuk jangka waktu yang lama guna mencapai tujuan perusahaan melalui kepuasan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.3
Jumlah Gaji dan Insentif Karyawan
Pada Wapa di Ume Resort Ubud Tahun 2020

Jabatan	Jumlah karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp)
Resort Manajer	1	2.600.000	400.000
Supervisor	1	2.400.000	350.000
Finance&Accounting	2	2.250.000	300.000
Staf Teknik	2	1.950.000	250.000
Chef	2	2.150.000	250.000
SPA Practioner	3	1.750.000	200.000
FB Service	4	1.700.000	200.000
House Keeping	6	1.600.000	200.000
Resepsionis	2	1.800.000	250.000
Driver	1	1.600.000	200.000
Gardener	3	1.500.000	150.000
Securitry	3	1.600.000	200.000
Pool man	2	1.300.000	150.000
Jumlah	32	54.950.000	7.050.000

Sumber :Wapa di Ume Resort Ubud

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan pada Wapa di Ume Resort Ubud. Total gaji yang dikeluarkan oleh

perusahaan untuk 32 karyawan sebesar Rp.54.950.000, sedangkan total insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp.7.050.000. Dari data hasil gaji dan insentif dari Wapa di Ume Resort Ubud, gaji yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah UMR mengingat UMR saat ini Rp. 2.627.000, sehingga insentif yang diberikan juga dapat dikategorikan cukup rendah. Rendahnya kompensasi mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi kurang baik, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka didapatkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, konflik Pekerjaan keluarga, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud?
2. Apakah konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, referensi, serta sebagai sarana belajar untuk penelitian lain yang nantinya akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai subjek maupun objek yang terkait dipenelitian ini. Peneliti juga dapat belajar lebih banyak terkait faktor-faktor dan isu-isu yang terjadi di lingkungan kerja saat ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan gambaran dan pemahaman bagi perusahaan terkait peran stress kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan kompensasi terhadap kepuasan kerja diharapkan menjadi sumber informasi dan digunakan sebagai referensi bagi perusahaan dalam mempertimbangkan evaluasi kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Peran (*Role Theory*)

Teori peran (*role theory*) dikemukakan oleh Khan *et al.* (1964). Menurut Khan *et al.* (1964), teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Lingkungan seseorang terdiri dari organisasi formal atau kelompok dan kehidupan dari individu dapat digambarkan oleh susunan peran yang individu mainkan dalam organisasi atau kelompok ini Jones *et al* (2013). Peran merupakan sebuah bagian yang dijalankan orang ketika berinteraksi dengan orang lain. Setiap peran memiliki identitas yang melekat padanya, yang mendefinisi pemegang peran, siapa dirinya, dan bagaimana dia harus berperilaku dalam situasi tertentu. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, dosen, walikota, dan lain sebagainya, diharapkan berperilaku sesuai dengan peran yang dijalannya.

Peran yang dimainkan oleh seseorang dapat menjadi faktor penyebab stres karena seseorang dalam kehidupannya tidak hanya memainkan satu peran. Harapan dari lingkungan di sekitar individu atas peran yang dijalankannya, akan memberikan tekanan-tekanan yang dapat memengaruhi bagaimana individu bertindak. Stres dapat terjadi jika individu sulit menginterpretasikan harapan-harapan tersebut, terdapat ketidakjelasan harapan atas peran yang dijalankannya, atau terdapat konflik antara harapan atas peran yang lainnya.

Teori peran juga 9 10 menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik Hutami dan Chariri (2016).

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan Griffin (2016:4). Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2014:44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas yang telah dijelaskan dapat ditarika dan disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dan memiliki keterampilan, dorongan, daya dan karya yang dikembangkan secara maksiml di dalam dunia kerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun fungsi manajemen Hasibuan (2016:21)

Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2016:204). Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dipenuhi (Istijanto, 2005:184). Stres Karyawan timbul akibat dari kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya.

Stres sebagai reaksi organisme, yang dapat berupa reaksi fisiologi, psikologis, atau perilaku. Berdasarkan definisi tersebut, stress kerja dapat diartikan respon individu terhadap sumber atau stressor, dimana stressor yang dimaksud adalah segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja yang dapat memunculkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku Roboth (2015).

Nursyamsi (2016) stress kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaan (Jamadin *et al.*, 2015). Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi namun kendali terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah (Yanthi, 2016). Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh

perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

2. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator dari stres kerja menurut (Robbins, 2006) yaitu

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
- 2) Tuntutan peran adalah berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. kurangnya dukungan sosial dari rekan – rekan dan hubungan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi merupakan sebuah garis hierarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.
- 5) Kepemimpinan organisasi ialah sebuah proses dimana, seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2011:200) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan diantaranya adalah Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervise yang jelek, Iklim politis yang tidak aman, Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, Kemenduaan peranan, Frustrasi, Konflik antar pribadi dan antar kelompok, Perbedaan antara nilai-nilai

perusahaan dan karyawan, Berbagi bentuk perusahaan.

3. Dampak Stres Kerja

Dampak dari stress kerja dapat di kelompokkan menjadi tiga katagori menurut (Decenzo dan Robbins, 2010:375). sebagai berikut :

- 1) Gejala Fisikologis, stress menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.
- 2) Gejala psikologis, gejala yang ditunjukan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan. Keadaan stress ini dapat memicu ketidakpuasan.
- 3) Gejala prilaku, mencakup perubahan dalam produktifitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dan kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alcohol, gangguan tidur dan lainnya.

4. Faktor-Faktor Stres Kerja

Istijanto (2005:184) menyatakan stres karyawan timbul akibat dari kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres sebagai reaksi organisme, yang dapat berupa reaksi fisiologi, psikologis, atau perilaku. Adapun faktor pengaruh terjadinya Stres yaitu:

- a. Karyawan terlibat konflik antar rekan kerja dan menimbulkan stress.
- b. Stress akibat ketidak cocokan karyawan dengan atasan sehingga karyawan tersebut ingin pergi dari perusahaan.
- c. Karyawan merasa stres dengan beban kerja yang berlebihan, sehingga tidak cocok dengan gaji yang di dapatkan.

- d. Stres dengan Tekanan atau desakan waktu, sehingga karyawan tersebut mengalami konflik dengan atasannya, serta menimbulkan ketidak puasan kerja.
- e. Stres dikarenakan pimpinan kurang adil memberikan tugas, sehingga karyawan merasa kurang puas melakukan pekerjaan yang di jalannya.

2.1.5 Konflik Pekerjaan Keluarga

1. Pengertian Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga (Retnaningrum dan Musadieg, 2016). Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran di tempat kerja dan dalam keluarga (Greenhaus dan Boutell, 1985). Konflik Pekerjaan-Keluarga dapat didefinisikan sebagai konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan dalam keluarga di pengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Triaryati, 2003).

Konflik pekerjaan keluarga juga didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan peran keluarga (Jamadin, 2015). Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan oleh Frone *et al.*, (1992). Merupakan suatu konflik peran pada karyawan, dimana satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor/tempat kerja dan di sisi lain karyawan juga harus

memperhatikan keluarganya secara utuh. Netemeyer *et al.* (1996).

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antara peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan berpengaruh dalam melaksanakan tanggung jawab keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lainnya, sehingga mengakibatkan seseorang sulit untuk membagi waktu dan sulit untuk melakukan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain (Buhali dan Margaretha, 2013).

2. Jenis-Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga

Terdapat tiga jenis Konflik pekerjaan-keluarga, diantaranya adalah (Netemeyer *et. al* 2010):

- a) *Time-based conflict* merupakan konflik yang diakibatkan oleh waktu yang digunakan dalam memenuhi satu peran, sehingga tidak dapat untuk memenuhi tanggung jawab peran lainnya.
- b) *Strain-based conflict* adalah konflik yang bersumber dari ketegangan yang dihasilkan oleh satu peran, sehingga ketegangan tersebut mengganggu pemenuhan tanggung jawab peran lainnya
- c) *Bahavior-based conflict* yaitu konflik yang terjadi ketika perilaku yang ditampilkan dalam satu peran tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku pada peran lain.

3. **Faktor-Faktor Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Faktor-faktor penyebab konflik pekerjaan-keluarga diantaranya adalah (Rusinta *dkk.*, 2013):

- a) Permintaan waktu akan suatu peran tetapi tidak hanya satu peran saja, melainkan ada dua peran yang berbeda.
- b) Stres yang ditimbulkan dari satu peran kemudian mempengaruhi peran lainnya.
- c) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan adanya tekanan yang menimbulkan rasa tegang dari peran dan mempengaruhi peran lain.
- d) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi untuk peran yang lainnya disamakan perilaku kearah efektif ataupun tepat.

4. **Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Menurut Netemeyer *et al.* (1996: 401), terdapat 5 indikator Konflik Pekerjaan Keluarga yaitu:

- a) Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan; tuntutan dari keluarga mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan; keluarga menjadikan karyawan kehilangan kesempatan mendapatkan pekerjaan ataupun menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan; keluarga mengganggu keinginan atau pencapaian seseorang dalam pekerjaannya.
- d) Keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan; keluarga menjadikan karyawan tidak bisa melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja.

- e) Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja; kesibukan dalam keluarga menjadikan rekan kerja merasa terganggu.

5. Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga

Adapun pengaruh konflik pekerjaan- keluarga pada karyawan yaitu (Greenhaus dan Boutell, 1985):

- a) Apa mengganggu tanggung jawab dan komitmen saya terhadap istri atau suami di rumah.
- b) Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam pekerjaan seorang karyawan sangat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarganya.
- c) Pekerjaan keluarga yang wajib dilakukan dirumah tidak bisa di laksanakan karena tuntutan pekerjaan yang sangat banyak di perusahaan.
- d) Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan mengganggu rencana untuk kegiatan keluarga di rumah.

2.1.6 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Handaru (2017) menyatakan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Mempelajari hubungan antara paket kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Tidak mengherankan karyawan yang dibayar lebih banyak merasa puas dengan pekerjaan mereka dan kurang cenderung meninggalkan atasan mereka.

Feng (2016) menyatakan kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi empat aspek kompensasi, yaitu: gaji, tunjangan, uang penghargaan dan uang pensiun. kompensasi adalah

strategi perusahaan untuk memberdayakan tenaga kerja, dan dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif perusahaan (Vicky, 2012). Rivai (2004:357) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sudarma (2018:41) ada tujuh faktor untuk menentukan tinggi rendahnya imbalan yang harus diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

a) Rata-rata imbalan pada lingkup tertentu

Tarif yang ada pada pasar tenaga kerja juga ikut mempengaruhi tinggi rendahnya imbalan kekaryaan para karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

b) Kekuatan negoisasi serikat pekerja

Di negara-negara yang sudah maju memiliki kekuatan serikat pekerja untuk membuat negosiasi (*bargaining power*) dengan para pemilik perusahaan juga ikut menentukan besarnya imbalan kekaryaan para pekerja di dalam satuan-satuan industri yang ada.

c) Peraturan Pemerintah

Di beberapa negara ketentuan perundang-undangan dari pemerintah juga ikut dalam menentukan besar kecilnya imbalan kekaryaan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, misalnya ada peraturan yang berhubungan dengan upah minimum untuk di Indonesia disebut sebagai (UMR), pekerja anak-anak dan perempuan.

d) Penggajian yang adil dan memadai

Suatu sistem imbalan yang baik seharusnya memperhatikan juga prinsip-prinsip keadilan, baik dilihat dari kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan para karyawan secara kontekstual.

e) Kebijakan

Dalam sistem imbalan kekaryaan dan penyesuaianya di dalam perusahaan Ketika menjalankan operasinya secara aktual perusahaan pasti memiliki perencanaan imbalan kekaryaan; atas dasar perencanaan itulah seharusnya perusahaan memberikan imbalan kekaryaan dengan fluktuasi tertentu kepada para karyawan.

f) Tantangan imbalan kekaryaan internasional

Dalam memberikan imbalan kekaryaan perusahaan juga harus mempertimbangkan imbalan kekaryaan internasional, apalagi jika perusahaan tersebut sudah beroperasi secara lintas batas negara atau bersifat multinasional; perusahaan yang membayar karyawannya terlalu rendah makan akan kehilangan banyak karyawannya yang baik, karna para karyawan tersebut akan pindah ke perusahaan lain yang memberi imbalah kekaryaan yang lebih baik.

g) Produktivitas dan biaya operasi

Di dalam memberikan imbalan kekaryaan perusahaan juga harus mempertimbangkan produktifitas (hasil yang bisa diraih) dan biaya operasinya (biaya yang dikeluarkan) dalam kegiatan sehari-hari. Kelangsungan perusahaan akan terganggu jika tingkat produktivitas (hasil yang dicapai) secara relatif tidak lebih tinggi dari biaya operasinya (biaya

yang dikeluarkan).

3. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Bentuk-bentuk kompensasi menurut Nawawi (2011:316) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- 1) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

Pertukaran *input-output* ganda antara karyawan dan pengusaha, kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Terdapat empat aspek kompensasi yaitu, gaji, tunjangan, uang penghargaan dan uang pensiun. Kompensasi adalah *output* dan keuntungan yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah dan juga penghargaan yang sama seperti pertukaran moneter bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Holt, 1993).

4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi (Simamora:2004:445) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji adalah salah satu balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas kinerjanya terhadap perusahaan, pada umumnya diberikan pada awal atau akhir bulan tergantung dari kebijakan perusahaan.
- 2) Insentif adalah tambahan penghasilan atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya lebih baik.
- 3) Tunjangan merupakan suatu tambahan pendapatan di luar gaji yang di terima oleh karyawan sebagai bantuan. Salah satu contohnya adalah asuransi kesehatan ataupun asuransi keselamatan kerja.
- 4) Fasilitas adalah suatu sarana yang dapat membantu memudahkan dan melancarkan pekerjaan. Salah satu contohnya adalah tersedianya fasilitas unit kendaraan perusahaan guna untuk mengefisienkan waktu.
- 5) Kompensasi Prestasi Kerja. Kompensasi prestasi kerja adalah gaji atau upah yang diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan terhadap perusahaan, dengan catatan hasil kerja tersebut dapat diukur secara kuantitatif.
- 6) Kompensasi Berdasarkan Lama Bekerja. Kompensasi berdasarkan lama bekerja adalah gaji atau upah yang diberikan berdasarkan lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sistem pemberian kompensasi yang sudah baik pada suatu perusahaan akan berpengaruh sangat besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan akan terciptanya simbiosis mutualisme yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan menerima balas jasa dari perusahaan dalam bentuk kompensasi yang sudah sesuai. Hal ini

tentunya akan berpengaruh positif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan di kemudian hari. (Edison, *et. al* .2016).

2.1.7 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Rini, dkk. (2016) dalam penelitiannya menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014). Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Saraswati *et al.*, (2017), menyatakan kepuasan kerja sebagai perangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani. Wibowo (2013: 501) Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat dihadapkan oleh manajer, oleh sebab itu menejer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Sutrisno (2014:80). Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakti dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar kariawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan pengaturan waktu dari waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dari besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2002), mengemukakan beberapa indikator terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu

- a) Menyenangi Pekerjaannya
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

c) **Moral Kerja Positif**

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan

d) **Disiplin Kerja**

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

e) **Prestasi Kerja**

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

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Minarsih (2009) konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu mengalami stress kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Adapula Stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief, Schuler dan sell (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja

akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres (Kreitner & Kinicki, 2001)

Sejalan dengan itu, Anogara (2009) mengatakan bahwa “stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan”. Menurut Panji Anogara stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan

2.2.2 Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Konflik pekerjaan-keluarga ini akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Levy, 2003). Kepuasan kerja dapat diungkap dengan Job Description Index (JDI). JDI mengukur kepuasan kerja melalui 5 dimensi, yaitu: kepuasan dengan tipe pekerjaan, puas dengan gaji, puas dengan promosi, puas dengan supervisor, dan puas dengan teman sekerja (Schultz & Schultz, 1994).

Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi akan mengalami ketidak- puas terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik

pekerjaan- keluarga rendah. Hasil penelitian Jugde & Colquitt (2004) pada staff akademik menunjukkan ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian Parasuraman & Simmers (2001) pada pekerja.

2.2.3 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool (2000), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidak puasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji. Menurut Siagian (1997) organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif.

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama kepegawaian karena pemberian kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti pendapat yang disampaikan Mangkunegara (2009) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Patton (2007) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi harus memperhatikan beberapa aspek seperti kompensasi harus dilakukan secara seimbang dan adil, harus mencukupi dan diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi menjadi sesuatu yang harus diperhitungkan dengan sungguh-sungguh karena imbalan keuangan merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2006).

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Azizah (2019) di dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan perlindungan instalasi listrik nasional Jawa Barat, yang hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya apabila terjadi beban kerja maka akan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Wibowo (2015) penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan UD. Ulam Sari menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fardah (2020) penelitian yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Fatih Terang Purnama menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hanim (2016) penelitian yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dok Perkapalan Surabaya menunjukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini juga sesuai dengan pendapat Sofiana (2016) didalamnya penelitian yang berjudul pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lamongan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh e dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Putra dan Wijaya (2018) kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.dan hasil temuannya bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

Berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2016) yang berjudul pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan (studi pada medical representative di kota kudus) yang temuannya menyatakan bahwa stress kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pada medical representative pada kota kudus.

2.3.2 Konflik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Paramirta M (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap turnover intention melalui mediasi kepuasan kerja pada PT. BPR HOKI Cabang Gatot Subroto menyatakan hasilnya konflik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Susanto (2014) penelitian yang berjudul pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita di Kota Semarang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Yasyifa (2018) penelitian yang berjudul pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan BJB Cabang Utama Bandung menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Alfiah (2014) pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja hasil temuannya konflik kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan Dhamayanti (2015) pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil dari temuannya bahwa konflik keluarga - pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan Afrizal (2015) penelitian yang berjudul pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.

Taspen (persero) Cabang Malang. Penelitian ini menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.3 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fathonah (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi hasil dari temuan penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Yudha (2018) penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Prasetio (2018) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda Hasil dari temuannya bahwa bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan indogrosir samarinda. Tamini (2016) penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gaya Makmur Mobil Medan yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Paramita (2018) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kadir (2017) pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Japfa Indonesia hasil temuannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.