

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **a. Landasan Teori**

##### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling puas adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Menurut Keith David dan John Newstorm (2008) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Handoko (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja

karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut merupakan hasil dari pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2011) teori-teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

### 1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan inputoutcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

### 2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila

yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

## 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

#### a. Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

#### b. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Robbins (2006) bahwa faktor – faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah :

1. Ganjaran yang pantas
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja yang mendukung
4. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan

#### 4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Yuwono (2005):

- a. Upah: jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi: peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan peluang promosi
- c. Supervisi: keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia
- d. *Benefit*: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e. *Contingent rewards*: rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
- f. *Operating procedures*: kebijakan, prosedur dan aturan
- g. *Coworkers*: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *Nature of work*: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- i. *Communication*: sebagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal).

##### a. Definisi Stres Kerja

Menurut Siagian (2011) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut Sunyoto (2013) pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber-sumber tersebut adalah faktor-faktor lingkungan terutama karena adanya

ketidakpastian dalam lingkungan baik itu bersifat ekonomi, politik maupun teknologi, faktor organisasional yaitu diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tugas serta perannya dalam organisasi, faktor individual berupa masalah ekonomi dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi jiwa seseorang dan bisa berdampak negatif pada sikap yang dilakukannya dalam menjalankan kegiatan yang dilakukannya.

## **1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut John Suprihanto (2013) pada Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja:

### **a. Penyebab fisik**

#### **1) Kebisingan**

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadiser sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

#### **2) Kelelahan**

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

#### **3) Penggeseran kerja**

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan yang lama.

#### 4) *Jetlag*

*Jetlag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terjadi perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

#### b. Suhu dan kelembapan

Bekerja disuatu ruangan yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

#### c. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

#### d. Sifat pekerjaan

##### 1) Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

##### 2) Ancaman pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

##### 3) Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya.

4) Ambiguitas

Kurangnya kejelasan apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

5) Umpan balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

e. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakpampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

f. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami-istri, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini merupakan sumber stres bagi seseorang dan dapat berakibat terhadap kepuasan kerjanya yang mereka rasakan pada saat melakukan pekerjaannya.

## 2. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.



- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tuntutan peran yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan.
- e. Kepemimpinan organisasi, berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi.
- f. Konflik kerja, berhubungan dengan konflik yang terjadi didalam organisasi seperti: kenaikan pangkat dan kenaikan gaji.
- g. Disiplin waktu, merupakan tuntutan yang harus dilakukan dengan berbatas waktu.
- h. Ruang pekerjaan, berkaitan dengan ruangan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.

#### **b. Definisi Beban Kerja**

Beban kerja menurut Meshkati (dalam Hariyati 2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan

yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat bebankerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja Irwandi (2007).

Menurut Komaruddin (1996) dalam Kurnia (2010) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu., atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada pekerja.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Irwandy (2007). Everly dkk dalam Munandar (2008) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitaif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif yaitu timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan beban kerja kualitatif yaitu jika pekerja tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah keseluruhan waktu yang dimiliki seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu tertentu yang dikerjakan dalam keadaan dan kondisi yang normal.

## **1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Untuk memperkirakan beban kerja keperawatan pada sebuah unit pasien tertentu, manajer harus mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya Caplan & Sadock (2006);

- a. Berapa banyak pasien yang dimasukkan ke unit perhari, bulan atau tahun.
- b. Kondisi pasien di unit tersebut.
- c. Rata-rata pasien menginap.
- d. Tindakan perawatan langsung dan tidak langsung yang akan dibutuhkan oleh masing-masing pasien.
- e. Frekuensi masing-masing tindakan keperawatan yang harus dilakukan.
- f. Rata-rata waktu yang diperlukan untuk pelaksanaan masing-masing tindakan perawatan langsung dan tak langsung.

## **2. Indikator-indikator beban kerja**

Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) antara lain sebagai berikut:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

d. Waktu pekerjaan

mencakup pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pekerja dalam waktu tertentu yang dibatasi oleh perusahaan.

e. Pekerjaan sama

Merupakan pekerjaan yang dilakukan pekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga pekerja akan tetap melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya.

### c. Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi menurut Wirawan (2008) adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antara individu yang berlaku dalam suatu organisasi melalui beberapa komponen tertentu Houser dalam Mayenpanjuh (2008).

Menurut Umstot dalam Idrus (2006) iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Umstot berpendapat bahwa faktor tertentu, dapat penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain.

Menurut Elvira Sari (2009) dalam Jurnal Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan Internal Organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat di ukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Studi yang dilakukan oleh para pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya sendiri-sendiri Rob Altman dalam Wirawan ( 2007).

1. Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, proses kerja- Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.
2. Keadaan lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informasi kekeluargaan, atau profesional.
3. Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim organisasi jumlahnya sangat banyak, misalnya

karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.

4. Produk. Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menengaruhi iklim organisasi. misalnya, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pemeliharaan sampah, berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.
5. Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, mempengaruhi iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa di rumah sakit yang sama.
6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi fisik sangat mempengaruhi iklim organisasi lembaga militer dan kepolisian. Kondisi kejiwaan merupakan faktor yang menentukan terjadinya iklim organisasi. kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.
7. Budaya organisasi. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. demikian juga dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis,

tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif.

## 2. Indikator-indikator iklim organisasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi menurut Lussier (2007) adalah sebagai berikut:

- a. *Responsibility* (tanggung jawab): dalam hal ini seorang pegawai sadar atas tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Misalnya bidang lalu lintas melaksanakan tentang sarana lalulintas seperti pembuatan rambu-rambu lalulintas.
- b. *Structur*: tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- c. *Warmth* (kehangatan): pegawai merasakan bahwa mereka sangat diperlukan dan dianggap sebagai rekan yang baik.
- d. *Support* (dukungan): dalam hal ini dukungan terjadi dari pegawai dan pegawai sertadukungan dari pegawai dan atasan.
- e. *Risk* (resiko): seorang pegawai berani mengambil keputusan yang menurutnya baik untuk kepentingan bersama dengan memikirkan resiko tertentu.



#### d. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu.

Adapun beberapa penelitian tersebut sebagai berikut:

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Peni Tanjungsari (2011)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 34,3%.
2	I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati (2015)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 87%.
3	I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra, I Nyoman Sudharma (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 86%.
4	Sarah Rahmawati, Wayan Gede Supartha (2015)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 48,5%.
5	Sullaida (2010)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Lhoksumawe	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 57%.
6	M Faqihudin dan Gunistyoyo (2014)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi ( $R^2$ )

			sebesar 52,14%.
7	I Gede Putro Wobowo, Gede Riana dan Made Surya Putra (2015)	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 85,01%.

## e. Kerangka Pemikiran

### 1. Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja

Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan hasil wawancara awal didapat bahwa salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan intensif guna menambah untuk kebutuhan keluarga. Hal ini juga didukung oleh Cooper & Payne (dalam Robbins, 2001) yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang diantaranya faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomis, politis dan teknologi), faktor organisasi (tuntutan tugas, peran, antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dan tahap kehidupan organisasi) dan faktor individual (masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian).

### 2. Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Cole (2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada

penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Serupa halnya dengan yang terjadi pada karyawan Disperindakop dan UKM DIY. Karyawan merasakan bertambahnya standar pekerjaan setelah diadakannya kebijakan Dinas tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan. Untuk memenuhi target program kerja tahunan terkadang karyawan harus bekerja ekstra diluar jam kerja mereka.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh peningkatan beban kerja, hal ini dikarenakan adanya standar pekerjaan, kondisi pekerjaan dan target yang harus dicapai dalam pekerjaan.

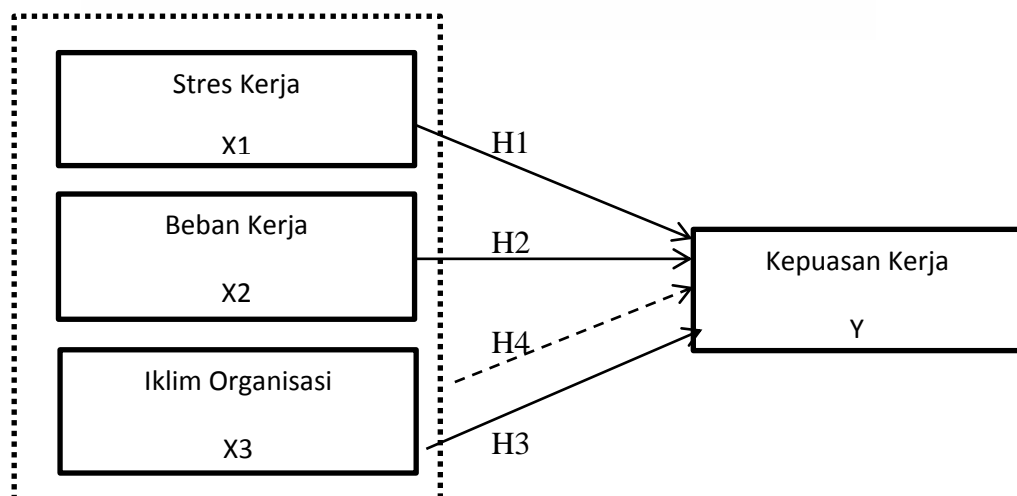
### 3. Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja

Melihat hasil dari rekapitulasi dari masing-masing variabel, baik variabel X (iklim organisasi) dan variabel Y (kepuasan kerja) terlihat beberapa indikator yang tidak bekerja sebagaimana mestinya. Pada iklim organisasi indikator-indikator tersebut: pimpinan memberikan motivasi pada karyawan, pimpinan menentukan segala keputusan yang dibuat, pemberian gaji sesuai dengan yang diharapkan, pemberian imbalan sesuai dengan jenis pekerjaan, waktu bekerja sesuai dengan kemampuan, beban pekerjaan sesuai dengan pekerjaan, tingkat promosi tinggi dan sistem promosi yang dilaksanakan adil. Beberapa indikator tersebut merupakan bagian dari iklim organisasi yang kurang menunjang bagi

terciptanya kepuasan kerja karyawan pada divisi Pharmaserve di PT Combiphar Jakarta. Akibat dari tidak kondusifnya iklim organisasi tersebut menyebabkan terganggunya kepuasan kerja karyawan dan beberapa indikator yang terganggu tersebut diantaranya: bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan, pemberian imbalan yang tidak sesuai dengan harapan, lamanya masa kerja mendukung kelancaran pekerjaan, prestasi kerja mendukung untuk dipromosikan, promosi jabatan penting untuk memotivasi karyawan dan sesama rekan kerja saling membantu dalam mengatasi kesulitan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Handoko (1997) menyatakan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah iklim organisasi yang kondusif.

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan garis:

—————→ = hubungan secara parsial

-----→ = hubungan secara simultan

**b. Hipotesis**

H1 : Stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

