

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepuasan Kerja

###### a. Teori Kepuasan Kerja

Sinambela (2019) mengungkapkan beberapa teori tentang kepuasankerja, yaitu sebagai berikut :

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

Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input- income dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (comparison person). Maka dari itu, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

###### 2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

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

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

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

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, namun sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungan kerjanya. Jadi, karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

## **b. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Menurut Hasibuan (2021) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

### **c. Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (2018) Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik dan maksimal dengan kepuasan kerja yang akan jauh lebih beragam. Faktor dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja
- 2) Keamanan kerja, sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman akan sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- 3) Gaji , hal ini akan lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah

uang yang diperolehnya. Perusahaan dan manajemen, dimana perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

- 4) Pengawasan (supervisi), bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan turn over.
- 5) Faktor intrinsik dari pekerjaan, dimana atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 6) Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi kerja, ventilasi, penyiangan, kantin, dan tempat parkir.
- 7) Aspek sosial, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
- 8) Komunikasi, di mana komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

#### **d. Aspek – aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Fauzia (2019) yang menjadi aspek-aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Aspek pekerjaan

Aspek ini meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

##### 2) Aspek imbalan

Merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan/upah kerja yang terdiri dari gaji, benefit dan diberi kesempatan untuk kemajuan.

##### 3) Aspek kepangkatan

Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.

##### 4) Aspek pimpinan

Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen.

Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

5) Aspek rekan kerja

Hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan.

6) Aspek situasi kerja

Aspek situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerjayang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.

7) Aspek komunikasi

Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

8) Aspek filsafat dan kebijakan perusahaan

Sejauh mana nilai dan kepercayaan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas karyawan, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.

### **e. Indikator Kepuasan Kerja**

Luthans (2015) dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji , sejumlah upah yang diterima sebisa mungkin dianggap dan dipandang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam perusahaan.
- 3) Kesempatan promosi, hal ini merupakan kesempatan karyawan untuk maju dalam organisasi.
- 4) Atasan , kemampuan personalia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan.
- 5) Rekan kerja, hal ini dilihat dari rekan kerja yang pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
- 6) Lingkungan kerja , adalah tempat dimana seseorang bekerja atau lingkungan fisik dan psikis.

## **2. Stress Kerja**

### **a. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Hasibuan (2021) stress kerja merupakan suatukondisi ketegangan seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress karyawan juga timbul karena kepuasan tidak terwujud dari pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2017) stress kerja

adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang berhubungan dengan kepentingan individu terkait dan hasilnya nantinya diperoleh dinilai penting akan tetapi belum memiliki kepastian. Menurut Mangkunegara (2018) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan. Stress kerja tidak selalu mengarah kepada akibat yang negatif tetapi juga bisa menjadikannya positif bagi individu. Stress dapat memiliki efek positif karena dapat menimbulkan stress produksi disebut eustress dan stress negatif karena dapat menyebabkan disfungsi karakter juga dikenal sebagai distress. Eustress diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik lebih baik karena dalam jumlah tertentu anda bisa menyebabkan lahirnya ide inovatif. Meskipun kesusahan adalah banyak tekanan dan kemauan menyebabkan disfungsi peran.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan yang kurang cocok antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga akan berpengaruh terhadap fisik, mental, dan perilaku individu saat bekerja.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja**

Menurut Anggun dkk (2018) stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan kerja. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pekerjaan. Sumber yang memicu terjadinya stress

kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, tetapi stress dapat terjadi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu :

### **1) Faktor lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi metode dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stress kerja dikalangan karyawan dalam suatu organisasi. Ketidakpastian lingkungan tersebut meliputi :

- a. Ketidakpastian ekonomis, yang disebabkan oleh perusahaan dalam siklus bisnis, sehingga dapat menyebabkan kecemasan atau pekerjaannya.
- b. Ketidakpastian politik, yang disebabkan oleh kondisi politik suatu negara-negara yang tidak stabil, sehingga mempengaruhi aspek kehidupan karyawan.

### **2) Faktor Organisasi**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi munculnya stress dalam suatu organisasi, diantaranya yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar personal.

- a. Tuntutan tugas adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otomatis, keragaman tugas, tingkat otomatis), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b. Tuntutan perana berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dan perana tertentu yang

dimainkan dalam organisasi.

### 3) Faktor individu

Faktor individu karyawan termasuk keuangan, keluarga, Ekonomi, dan kepribadian intrinsik dan sifat karakter seseorang.

#### c. Dampak Stress Kerja

Robbins dan Judge (2019) menyatakan dampak stress kerja dapat dilihat pada tiga kategori sebagai berikut :

##### 1. *Physiological*

Stress ini terjadi pada fisik sehingga mudah dikenali, misalnya sejumlah penyakit yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan.

##### 2. *Psychological*

Dampak stress dari aspek psikis dapat dikenali secara langsung seperti ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, murung dan kurang semangat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

##### 3. *Behavior*

Dampak stress ini dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerja rendah, tingginya tingkat kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan, tingkat absensi yang tinggi dan agresif ditempat kerja.

#### d. Indikator Stress Kerja

Menurut Wibowo (2019) yang dijadikan indikator dalam penilaian stress kerja yaitu sebagai berikut :

##### 1) Tuntutan tugas (*Task Demands*)

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2) Tuntutan peran (*Role Demand*)

Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya *role ambiguity*, *role conflict*. Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

4) Struktur Organisasi

Organisasi yang memiliki struktur organisasi yang tidak jelas, meliputi jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Gaya pemimpin dalam memimpin di sebuah organisasi yang didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang bisa mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

### 3. Beban Kerja

#### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Regi (2019) Beban Kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Kasmir (2019) beban kerja adalah

perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

### **1) Indikator Beban Kerja**

Menurut Tiyasiningsih (2016) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Waktu kerja, yang diberikan terkadang menjadi masalah karyawan dalam melaksanakan tugas dan oleh karena itu pegawai disini dibebankan dengan adanya masalah psikis atau kesehatan.
- 2) Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan terlalu banyak juga bisa membuat pegawai merasakan stress yang berkepanjangan
- 3) Faktor internal tubuh, faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja atau karyawan itu sendiri dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain atau ketegangan.
- 4) Faktor eksternal tubuh, beban yang berasal dari luar tubuh karyawan.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Harini dkk (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut :

## 1) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh karyawan (*wring stressor*)

seperti :

- a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik dan mental, yang bersifat fisik yaitu seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat sarana kerja, kondisi kerja dan sikap kerja. Sedangkan yang bersifat mental yaitu seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, yaitu meliputi masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja, yaitu meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

## 2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan). Faktor psikis meliputi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

## 4. Kompensasi

### a. Teori Kompensasi

Menurut Sholikhah, dkk (2019) terdapat 3 teori kompensasi yaitu sebagai berikut :

#### 1) Teori Upah Substansi

David Ricardo (1772-1823) seorang ahli ekonomi klasik Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan pekerjaan dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai tingkat substansi.

#### 2) Teori Dana Tetap untuk Upah

John Stuard Mill (1803-1873) berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.

#### 3) Teori Investasi Sumber Daya Manusia

Teori ini didasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

## **b. Pengertian Kompensasi**

Menurut Kasmir (2019) Kompensasi adalah balasan jasa yang diberikan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Hasibuan (2021) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Wiliam dan Keith dalam Hasibuan (2021) Kompensasi adalah apa yang diterima seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan definisi kompensasi para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, imbalan tersebut dapat berbentuk langsung atau tidak langsung.

## **c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut :

### **1) Posisi jabatan karyawan**

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi maka akan mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah maka akan memperoleh gaji atau kompensasi lebih rendah.

### **2) Produktivitas kerja karyawan**

Jika produktivitas karyawan baik maka kompensasi yang diberikan perusahaan akan lebih banyak.

3) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika karyawan memiliki pendidikan dan pengalaman yang lebih lama maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang lebih besar.

4) Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko tinggi maka kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan lebih besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besar kecilnya balas jasa untuk karyawan.

**d. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Kasmir (2019) antara lain:

1) Memberikan hak karyawan

Perusahaan wajib memberikan kompensasi karena sudah menjadi hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

2) Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya tanpa adanya diskriminasi.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Pemberian kompensasi yang baik akan menarik pekerja yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.

4) Mempertahankan karyawan

Dengan memberikan kompensasi yang layak maka akan mengurangi karyawan resign dan karyawan akan terus bertahan serta lebih bersemangat untuk bekerja.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan karena dengan kompensasi yang sesuai dan layak karyawan akan merasa dihargai atas jerih payah saat bekerja.

**d. Manfaat Pemberian Kompensasi**

Menurut Kasmir (2019) manfaat pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

1) Loyalitas karyawan meningkat

Dengan memberikan kompensasi yang layak, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa puas atas apa yang telah dikerjakan.

2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Dengan memberikan kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi segala peraturanyang ditetapkan perusahaan.

3) Motivasi kerja meningkat

Karyawan akan merasa termotivasi jika pemberian kompensasi dengan benar, dan akan menciptakan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat.

4) Konflik kerja dapat dikurangi

Pertentangan antar karyawan dengan pimpinan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama dengan baik dan kompak.

5) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya suatu perusahaan karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan.

**e. Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2021) indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- 2) Upah, adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil.
- 3) Tunjangan, adalah kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawai, karena pegawai tersebut dianggap lelah ikut berprestasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi.
- 4) Insentif, adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
- 5) Asuransi kesehatan, adalah jaminan kesehatan yang diberikan kepada

pegawai untuk menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja.

- 6) Fasilitas kantor, adalah fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai dan transportasi.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berikut daftar dari penelitian yang menunjukkan berhubungan antara variabel tersebut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1	Safitri dan Astutik (2019) JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 1, Juni 2019 ejournal.stiedewantara.ac.id /index.php/JMD ISSN 2654-4326	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (Y)</b> <b>Stres Kerja (Z)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Beban kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap stres kerja</li> <li>3. Stress kerja <b>berpengaruh negatif</b> terhadap kepuasan kerja</li> <li>4. Stess kerja <b>memediasi secara parsial</b> antara beban kerja terhadap kepusan kerja</li> </ol>
2	Tamping, dkk (2021) Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Volumen 07 (02)Mei 2021 P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 <a href="http://dx.doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021">http://dx.doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021</a>	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y1)</b> Stres Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi (X1) <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap stres kerja karyawan (Z).</li> <li>2. Kompensasi (X1) <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja karyawan (Y1).</li> <li>3. Stres kerja (Z) dapat memediasi <b>pengaruh kompensasi (X1)</b> terhadap kepuasan kerja karyawan (Y1).</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
3	Antoni, dkk (2021) SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal Vol. 2, No. 1, Februari 2021, Hal 65-69 ISSN: 2774-2679	<b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1. Beban kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi <b>berpengaruh positif</b> terhadap kepuasan kerja
4	Wijaya (2018) PARSIMONIA VOL. 4 NO. 3 JANUARI 2018 : 278-288 ISSN 2355-5483 278	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (Y)</b> <b>Stress Kerja (Z)</b>	1. <b>Stress kerja memediasi</b> pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja 2. Beban kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap stress kerja 3. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
5	Sutopo, dkk (2022) Volume 2, No. 1, Tahun 2022, Hal: 451-455 ISSN: 2828- 253	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1. Beban kerja <b>secara parsial berpengaruh</b> terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kompensasi <b>secara parsial berpengaruh</b> terhadap kepuasan kerja karyawan
6	Hermingsih & Purwanti(2020) DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 574-597 NOVEMBER 2020 ISSN: 2085-9996	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Beban Kerja (X2)</b> <b>Kepuasan kerja (Y)</b>	1. Beban kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kepuasan kerja
7	Cahyani, dkk (2020) Volume 6, No. 1, Tahun 2020 ISSN: 2460-6545	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan kerja (Y)</b>	1. Beban kerja <b>berpengaruh negatif</b> terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi <b>berpengaruh positif</b> dibandingkan dengan variabel beban kerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
8	Paijan & Putri (2019) Jurnal Ilmiah ManajemenBisnis, Volume 5, No. 03, November 2019 E-ISSN : 2655-7274	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>2. Kompensasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ol>
9	Rizkiyanti (2019) Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi(2019) ISSN : 2614 – 6681 (CETAK) ISSN : 2656 – 6362 (ON-LINE)	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Stress Kerja (X2)</b> Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Stress kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
10	Rizki, dkk (2022) AKSARA: Jurnal IlmuPendidikan Nonformal P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08 (2) May 2022 <a href="http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara">http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara</a>	<b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>
11	Nugraha & Suherna (2019) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM), Vol. 3 (1): hh.37-52 (Mei 2019) ISSN (Online) 2599-0837, <a href="http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM">http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM</a>	<b>Beban Kerja (X1)</b> Komunikasi (X2) <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Beban kerja <b>berpengaruh positif</b></li> </ol>
		<b>Stress Kerja (Z)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Stress kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja</li> <li>4. stres kerja <b>dapat memediasi</b> pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
12	Fathin dkk (2022) JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) (eISSN: 2614-8854) Volume 5, Nomor 10, Oktober 2022 (4034-4039)	<b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (X2)</b> <b>Stress Kerja (Z)</b>	1. beban kerja tidak <b>mempunyai pengaruh yang signifikan</b> terhadap kepuasan kerja 2. Stress kerja <b>mempunyai pengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja, 3. beban kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap stres kerja 4. stres kerja <b>mampu memediasi</b> antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.
1	Yulistiana dan Satrya (2022) E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 1, 2022 : 62-81 ISSN : 2302-891	<b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b> <b>Stress Kerja (Z)</b>	1. Stres kerja <b>memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja</b>
14	Susiarty dkk (2019) Jurnal Penelitian Ilmiah (SCIRJ) Volume VII, Edisi VI, Juni 2019 ISSN 2201-2796	<b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Kerja Lingkungan (X2)</b> <b>Stres Kerja (Y1)</b> <b>Kinerja Perawat (Y2)</b>	1. Beban Kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap Stress Kerja
15	Andriany (2019) Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 2019, hal 392-398 Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat ISSN 2714-8785 <a href="https://doi.org/10.30596/sn.k.v1i1.3642">https://doi.org/10.30596/sn.k.v1i1.3642</a>	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
16	Ajimat, dkk (2020) Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 3, November 2020 (1-10)ISSN 2621 – 797X	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Beban Kerja (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi <b>secara simultan berpengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Beban Kerja <b>secara simultan berpengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja</li> </ol>
17	Azhar, dkk (2020) Jurnal Humaniora, Vol.4, No.1, April 2020 : 46-60 ISSN : 2548-9585	Disiplin Kerja (X1) <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kepuasan kerja</li> </ol>
18	Harahap & Khair (2019)Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69- 88 <a href="http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO">http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</a> ISSN 2623-2634 (online) DOI: <a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404">https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404</a>	Kepemimpinan (X1) <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi <b>berpengaruh tidak signifikan</b> terhadap Kepuasan Kerja.</li> </ol>
19	Yolanda & Salbawati (2020) JURNAL MANAJEMEN FE-UB P) ISSN: 2338-6584 Vol. 8, No. 2, Oktober 2020 E. ISSN: 2746-3680 Hal. 1-16	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Stress Kerja (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b> Kinerja Karyawan (Z)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi <b>berpengaruh positif dan signifikan secara langsung</b> terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Stres kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan secara langsung</b> terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Kompensasi <b>berpengaruh positif dan signifikan secara langsung</b> terhadap Stres Kerja.</li> </ol>

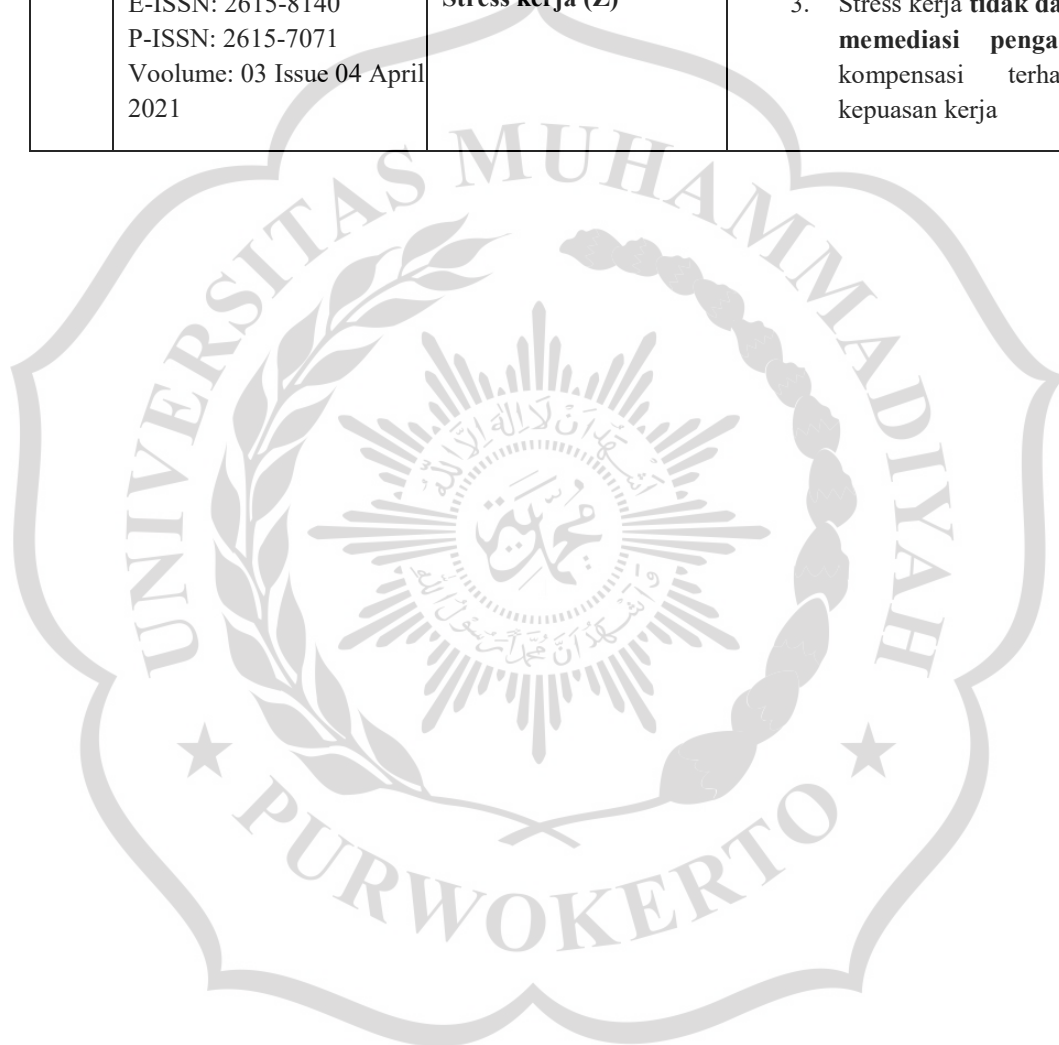
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
20	Wisnu (2022) Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 4 No 3 (2022) 934- 942 P-ISSN 2656-2871 E- ISSN 2656- 4351 DOI: 10.47467/alkharaj.v4i3.753	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (X2)</b> <b>Stress Kerja (Y)</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap stress kerja. 2. Kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap stress kerja.
21	Puspitawati & Atmaja (2020) Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09No. 02, September 2020 ISSN : 2088-2149, e-ISSN : 2685- 3302	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Stress Kerja (Y1)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y2)</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja 2. kompensasi <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap stress kerja 3. stres kerja <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja
22	Pramesti dan Piartini (2020) E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 7, 2020 : 2663-2682 ISSN : 2302-8912 DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJM">https://doi.org/10.24843/EJM</a> UNUD.2020.v09.i07.p10	<b>Kepuasan kerja (Y)</b> <b>Stress Kerja (Z)</b>	1. Stress kerja <b>tidak memediasi</b> hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
23	Kusmarini & Abadiyah (2022) JIMAK Vol 1 No. 3 September 2022, p-ISSN: 2809-2406 (cetak), e-ISSN: 2809-2392(online)	<b>Iklim organisasi (X1)</b> <b>Beban kerja (X2)</b> <b>Stress kerja (Z)</b>	1. Beban kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap stress kerja 2. Stress kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja. 3. Stress kerja <b>tidak memediasi beban kerja</b> terhadap kepuasan kerja.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
24	Almaida & Purnomo (2021) Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Vol 2 No 1, 19-32 ISSN 2745-7826, Vol 2, No 1, 2021, 19-32 <a href="https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363">https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363</a>	<b>Stress kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (Y)</b>	1. Stress kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap Kepuasan kerja
25	Salman & Pane (2020) Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora SCENARIO 2020 E-ISSN 2775-4049	<b>Stress Kerja (X1)</b> <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1. Stress kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja
26	Gofur (2018) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis, Oktober 2018:295 – 304 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	<b>Stress Kerja (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	3. Stress kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja
27	Agustin & Nawangsari (2020) International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, Issue 7, July – 2020 ISSN No:-2456-2165	<b>Compensation (X1)</b> <b>Workload (X2)</b> <b>Job Satisfaction (Z)</b> <b>Turnover Intention (Y)</b>	1. compensation <b>has a positive significant</b> effect on job satisfaction 2. workload has a <b>positive significant</b> effect on job satisfaction

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
28	Tentama <i>et al</i> (2019) International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 11, November 2019 ISSN 2277-8616	<b>Work Stress (X1)</b> <b>Workload (X2)</b> <b>Job Satisfaction (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Simultaneously, there is a <b>significant effect of</b> work stress and workload on job satisfaction</li> <li>2. There is a <b>very significant effect of</b> work stress on job satisfaction</li> <li>3. There is a <b>very significant effect of</b> workload on job satisfaction</li> </ol>
29	Nafs (2020) Acta Psychologia, Volume 2 Nomor 2, 2020, Halaman 199-208 <a href="http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia">http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia</a> e-ISSN: 2746-122X	<b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Stress Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja</li> </ol>
30	Zulmaidarleni dkk (2019)EcoGen Volume 2, Nomor 1, 5 Maret 2019 ISSN : 2654-8429	<b>Beban Kerja (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> <b>Stress Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja</li> </ol>
31	Prakoso dkk (2018) <b>Approach: Jurnal Teknologi Penerbangan,</b> ISSN : 2548- 8090 e-ISSN : 2548-8104 Vol. 2 No. 2 Oktober 2018	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Stress Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres</li> </ol>
32	Puspitasari (2021) <b>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 Januari Tahun 2021   Hal. 1 – 8</b> <a href="https://journal.actual-insight.com/index.php/investasi">https://journal.actual-insight.com/index.php/investasi</a>	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Lingkungan kerja (X2)</b> <b>Kepemimpinan (X3)</b> <b>Stress Kerja (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
33	Lestari dkk (2018) Jurnal Trias Politika, Vol 2. No.2 : 163 - 177 Oktober 2018 e-ISSN: 2597-7423 p- ISSN: 2597-7431	Konflik Interpersonal (X1) <b>Beban Kerja (X2)</b> Komunikasi (X3) <b>Stress Kerja (Y)</b>	1. Beban kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan
34	Yasa & Dewi (2019) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229 ISSN: 2302- 8912DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p</a>	<b>Stress kerja (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (X2)</b> Motivasi Kerja (Z)	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi
35	Farisi dan Pane (2020) Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora e-ISSN 2775-4049 SCENARIO 2020   Medan - Sabtu, 26 Desember 2020	<b>Stress Kerja (X1)</b> <b>Kompensasi (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
36	Lumonon, dkk (2019)Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 VOL. 7 No. 4 Juli 2019 Hal 4671 - 4680	Work life balance (X1) Kesehatan kerja (X2) <b>Beban Kerja (X3)</b> <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kesehatan kerja balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <b>Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</b>
37	Malino, dkk (2020) NIAGAWAN p-ISSN : 2301-7775 e-ISSN : 2579-8014 Vol 9 No 2 Juli 2020	<b>Beban kerja (X1)</b> <b>Kepuasan kerja (X2)</b> <b>Burnout (Z)</b>	1. <b>Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</b>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
38	Mauliah & Indayani (2021) INTERNATIONAL JOURNAL ON ORANGE TECHNOLOGIES E-ISSN: 2615-8140 P-ISSN: 2615-7071 Voolume: 03 Issue 04 April 2021	<b>Kompensasi (X1)</b> <b>Lingkungan kerja (X2)</b> <b>Kepuasan kerja (Y)</b> <b>Stress kerja (Z)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap stress kerja</li> <li>2. Kompensasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Stress kerja <b>tidak dapat memediasi pengaruh</b> kompensasi terhadap kepuasan kerja</li> </ol>



## **C. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas - tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tercipta dari kemampuan bekerja karyawan sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan tugas yang dihadapinya dengan maksimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laily & Mardi (2019), Ferli dkk (2021), Ami dkk (2020), Paijan & Putri (2019), Nugraha & Suherna (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Abraham Maslow (1943) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory) yaitu kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2018) Menurut Hasibuan (2021) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada

perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan bekerja lebih optimal sehingga dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja dan akan lebih membantu perusahaan dalam menaikkan keuntungan yang maksimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Alfi dkk (2020), Andiyani (2019), Azhar dkk (2020), Paijan & Putri (2019), Puspitawati & Atmajaya (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja**

Menurut Kasmir (2019) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Beban kerja diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Priyanto 2018). Tuntutan tugas penyebab stress adalah *overload*, dapat terjadi ketikaseseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan, untuk menanganinya. Beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat karyawan akan merasa tertekan dan menjadi stress. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak nyaman dengan tuntutan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan mereka.

Hal ini dapat dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2021), Nafs (2020), Zulmaidarleni dkk (2019), Prakoso dkk (2018), Paramita (2018), Susiarty dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja

#### **4. Pengaruh Kompensasi terhadap Stress Kerja**

Teori upah substansi yang disampaikan oleh David Ricardo (1772-1823) seorang ahli ekonomi klasik Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan pekerjaan dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai tingkat substansi (Sholikhah dkk, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ghifari dan Sri (2020), Wisnu (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

#### **5. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Selye, (1950) dalam Hidayat, (2011) stress kerja merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stress juga dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang terlalu berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stress. Menurut Laily dan Mardi (2019) Stress kerja yang tinggi akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin banyak karyawan mengalami stress kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri dan Astutik (2019), Rizkiyanti (2019), Puspitawati dan Atmajaya (2020) menyatakan bahwa stress

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..

## **6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stress Kerja**

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Beban kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui mediasi stress kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitiannya Hermaningsing & Purwanti (2020) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu harus menggunakan mediasi stress kerja agar hasilnya signifikan, dan hasilnya stress kerja berperan sebagai full mediasi antara beban kerja dan kepuasan kerja. Sehingga diartikan beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan stress kerja pada pekerjaannya. Akibat yang terjadi yaitu apabila stress kerja terlalu tinggi maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja

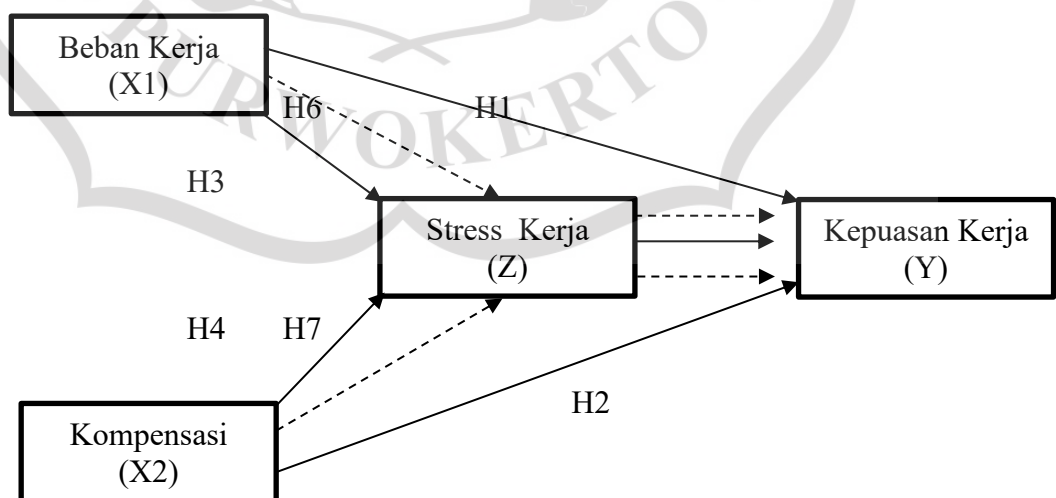
Hal ini dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Astutik (2019), Wijaya (2018), Nugraha dan Suherna (2019), Fathin dkk (2022) menyatakan bahwa stress kerja memediasi dapat memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

## 7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stress Kerja

Menurut Abraham Maslow (1943) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory) yaitu kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2016)

Menurut Hasibuan (2021) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Hal ini dapat dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamping, dkk (2020) menyatakan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat menghasilkan gambar sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

**H1** : Beban kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja(Y)

**H2**: Kompensai (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

**H3**: Beban kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja (Z)

**H4**: Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Z)

**H5**: Stress kerja (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

**H6**: Stress kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

**H7**: Stress kerja dapat memediasi hubungan antara Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)