

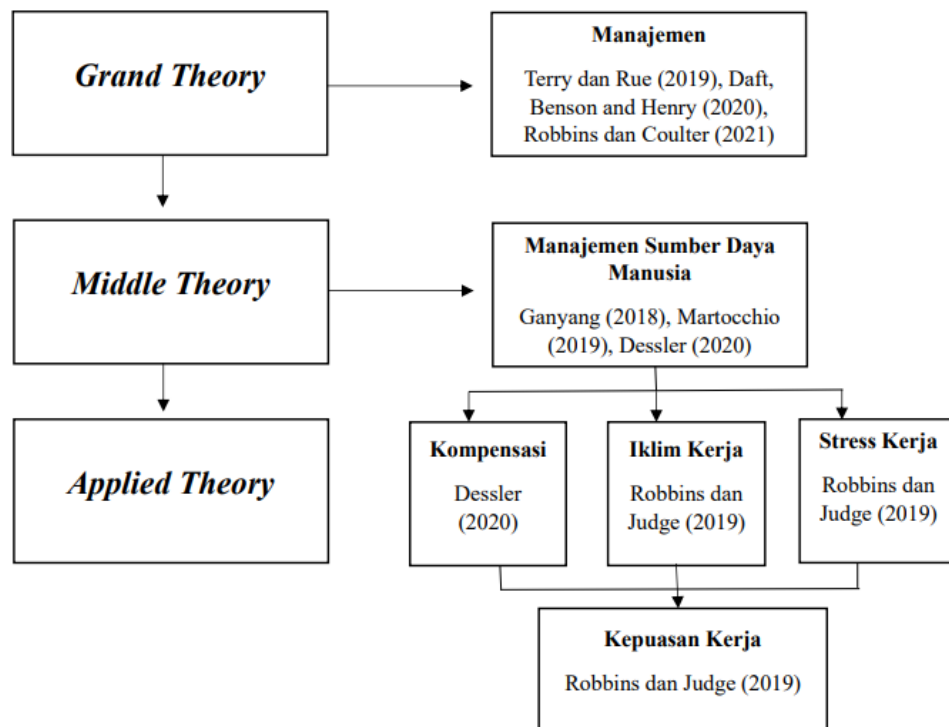
BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sub bab kajian Pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teori teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Masalah yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri dari beberapa variabel seperti kompensasi (X_1), iklim kerja (X_2), stress kerja (X_3) dan kepuasan kerja (Y).

Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu teori manajemen. *Middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* yaitu kompensasi, iklim kerja, stress kerja dan kepuasan kerja. Pada halaman selanjutnya Peneliti Sajikan dalam bentuk gambar untuk memahami kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian.



Gambar 2.1

Landasan Teori

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

2.1.1 Manajemen

Manajemen secara etimologis berasal dari berbagai bahasa, pertama berasal dari Bahasa Prancis kuno yakni *management* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Kedua, Bahasa Italia yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Terakhir berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to manage* yang berarti mengelola atau mengatur. Adapun beberapa pengertian secara lebih jelas yang dikemukakan oleh para ahli.

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang – orang kearah tujuan

organisasional atau maksud yang nyata atau manajemen adalah suatu kegiatan pelaksanaannya adalah *managing* pengelolaan sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola (Terry dan Rue, 2019:1).

Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading and controlling organizational resources (Daft, Benson and Henry, 2020:5)

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2021:37) *Management is involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively.*

Jadi dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah pengarahan suatu kelompok secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan pengarahan, perencanaan, pengawasan dan pengawasan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Robbins dan Coulter (2021:38) mengemukakan bahwa manajemen memiliki empat fungsi yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*. Berikut ini peneliti sajikan penjelasan dari setiap fungsinya.

1. Planning

Menentukan tujuan – tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan – tujuan tersebut.

2. *Organizing*

Mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

3. *Leading*

Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

4. *Controlling*

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan – tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Robbins dan Coulter (2021:39) berpendapat bahwa manajemen memiliki peran penting yang terdiri dari empat peran yaitu *Managerial roles*, *Interpersonal roles*, *Informational roles* dan *Decisional roles* yang memiliki penjelasan sebagai berikut

1. *Managerial roles, Specific actions or behaviors expected of and exhibited by a manager.*
2. *Interpersonal roles, managerial roles that involve people and other duties that are ceremonial and symbolic in nature.*
3. *Informational roles, managerial roles that involve collecting, receiving and disseminating information.*

4. *Decisional roles, managerial roles that revolve around making choices.*

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang pada manajemen yang berfokus pada mempelajari hubungan dan peran manusia pada organisasi. Pada unsur-unsur manajemen, manusia merupakan faktor yang paling terpenting dalam organisasi untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan proses untuk mencapainya tujuan yang sudah ditetapkan (Ganyang, 2018:5).

Human resource management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objectives (Martocchio, 2019:23)

Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns (Dessler, 2020:3)

Jadi dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dan pengelolaan manusia sebagai sumber daya terpenting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ganyang (2018:7) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, pada halaman selanjutnya yaitu penjelasan lebih rinci tentang fungsi MSDM.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan, berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan dan pemilihan berbagai alternatif strategi.
- b. Pengorganisasian, mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu.
- c. Penempatan, berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong atau sesuai spesifikasinya.
- d. Kepemimpinan, membuat semua pihak bekerja sesuai dengan mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara Ikhlas.
- e. Pengendalian, menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Karyawan, dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas dan kualitasnya yang dibutuhkan.
- b. Pengembangan karyawan, dapat dilakukan dengan dua metode yaitu pelatihan dan pendidikan.
- c. Pemberian kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan.
- d. Program integrasi karyawan, dilakukan dengan beberapa program yang menyangkut kebutuhan karyawan seperti motivasi, disiplin dan partisipasi karyawan.
- e. Pemeliharaan karyawan, ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan.

- f. Pemutusan hubungan kerja, program perusahaan dalam memberhentikan karyawannya.

2.1.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Ganyang (2018:11) mengatakan bahwa Peran manajer sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi empat peran utama yaitu:

1. Peran pencapaian tujuan, adalah menjadi tumpuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan termasuk melibatkan karyawan.
2. Peran simbolis, berperan ketika perusahaan memiliki acara tertentu.
3. Peran informasional, sebagai juru bicara dalam menyebarkan informasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan dan sebaliknya.
4. Peran pengambil keputusan, mengambil Keputusan dalam berbagai situasi yang dialami oleh perusahaan.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan menjadi motivasi utama untuk para karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan menggunakan kompetensi, keterampilan, tenaga, waktu dan komitmen karena memiliki tujuan yang ingin diraih, seperti mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Kompensasi perlu dirancang

dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan atau organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mujanah, 2019:2).

Employee compensation is all forms of pay going to employees and arising from their employment. It has two main components, direct financial payments and indirect financial payments (Dessler, 2020:350).

Compensation pays workers for work completed and provides incentives to motivate employees that result in loyalty and happiness on the job (Patterson, 2023:272).

Jadi dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan karyawan yang diberikan oleh perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

2.1.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dessler (2020:351) menyatakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya

1. *External Equity, refers to how a jobs pay rate in one company compares to the jobs pay rate in another companies.*
2. *Internal Equity, refers to how fair the jobs pay rate is when compared to other jobs within the same company.*

3. *Individual equity, refers to the fairness of an individuals pay as compared with what his or her coworkers on each persons performance.*
4. *Procedural equity, refers to the 'perceived fairness of the processes and procedures used to decisions regarding the allocation of pay'.*

2.1.3.2 Sistem Kompensasi

Dessler, 2020:352 berpendapat agar sistem kompensasi yang dirancang menjadi efektif, maka dibagi menjadi empat tahapan yang perlu dilakukan oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. *Guiding principles, an organization needs to decide how they will manage pay. The compensation decisions are aligned with the mission, vision and values of the organization.*
2. *Job analysis assessment, job analysis leads to designing job descriptions and job specifications, standards related to the tasks, skills, education, experience for each job within a company.*
3. *Job value, companies actually put a price on jobs similar to products.*
4. *Pay matching, pay levels and pay grouping are created for each job in the company.*

2.1.3.3 Indikator dan Dimensi Kompensasi

Indikator dan dimensi untuk mengukur kompensasi menurut Dessler (2020:350) diantaranya adalah

1. Kompensasi langsung, Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung memiliki 3 indikator yaitu
 - a. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Upah

Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
 - c. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.
2. Kompensasi tidak langsung, kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung memiliki 2 indikator yaitu
 - a. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan dari perusahaan.
 - b. Asuransi

Asuransi yang diberikan perusahaan yang berguna untuk melindungi karyawannya.

c. Fasilitas

Fasilitas adalah aspek yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang produktifitas dan kenyamanannya.

2.1.4 Iklim Kerja

Iklim kerja atau organisasi terjadi di dalam suatu lingkungan pekerjaan yang dipersepsikan oleh individu-individu yang bekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan. Iklim kerja yang berada di perusahaan dapat menarik motivasi dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang dimana hal tersebut akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Robbins dan Judge (2019:359) mengatakan bahwa iklim suatu organisasi merujuk kepada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan. Dengan demikian, iklim adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka.

Agustini (2021:5) mendefinisikan iklim kerja adalah presepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku tiap anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawab, hal tersebut akan memberi dampak pada efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Jadi dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan yang menjadi tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

2.1.4.1 Unsur-Unsur Iklim Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019:360) secara garis besar iklim kerja memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

1. Nilai-nilai, menjadi kebiasaan yang ada didalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.
2. Sikap, sikap yang sama ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi.
3. Perilaku, perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.
4. Identitas, karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.
5. Pembeda, nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Robbins dan Judge (2019:361) berpendapat bahwa iklim kerja dalam suatu organisasi tidak akan berhasil tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja, faktor-faktor tersebut yaitu

1. Fleksibilitas, merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. Tanggung jawab, merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas perusahaan yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. Umpan balik, berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
4. Kejelasan, karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan persetujuan perusahaan.
5. Komitmen, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.
6. Struktur, merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan tugasnya bertumpu pada aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi.
7. Dukungan, adanya kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja dan persahabatan diantara seluruh anggota organisasi.

8. Kejelasan, kejelasan terhadap apa yang menjadi tujuan, tingkatan tanggung jawab dan nilai-nilai organisasi.
9. Kepemimpinan, perilaku kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat menentukan terciptanya iklim kerja yang efektif. Pemimpin menyesuaikan keadaan dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan didalam perusahaan.

2.1.4.3 Indikator dan Dimensi Iklim Kerja

Indikator dan dimensi untuk mengukur iklim kerja menurut Robbins dan Judge (2019:360) diantaranya

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

Inovasi dan pengambilan risiko memiliki 2 indikator yaitu

- a. Dorongan untuk melakukan inovasi
- b. Dorongan terhadap tantang

2. Memperhatikan detail

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis dan memperhatikan detail. Memperhatikan detail memiliki 2 indikator yaitu

- a. Karyawan bekerja dengan teliti
- b. Tugas yang diberikan terperinci

3. Orientasi pada hasil

Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atas hasil dan bukan pada Teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Orientasi pada hasil memiliki 2 indikator yaitu

- a. Dituntut untuk bekerja keras
- b. Dituntut agar lebih berkualitas

4. Orientasi pada orang

Tingkat pengambilan Keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang – orang di dalam organisasi. Orientasi pada orang memiliki 2 indikator yaitu

- a. Mempunyai hak berkembang
- b. Hak yang sama dalam karir

5. Orientasi pada tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. Orientasi pada tim memiliki 2 indikator yaitu

- a. Saling menghargai
- b. Kerjasama dalam tim.

6. Keagresifan

Tingkat orang – orang menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. Keagresifan memiliki indikator yaitu

- a. Bekerja dengan cepat dan efisien.

7. Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status yang kontras dengan pertumbuhan. Stabilitas memiliki indikator yaitu

- a. Bekerja sesuai prosedur

2.1.5 Stress Kerja

Stress kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangannya antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi ketidakseimbangan maka semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan. Stress kerja dapat diartikan sebagai keadaan karyawan yang merasa tertekan secara psikologis karena adanya beban kerja yang tidak seimbang dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2019:429).

Stress kerja yaitu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepsikan tidak pasti dan penting (Ganyang, 2018:252).

Jadi dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi psikologis karyawan yang tertekan karena tuntutan dan beban pekerjaannya.

2.1.5.1 Dampak Stress Kerja

Robbins & Judge (2019:434-436) mengungkapkan beberapa dampak utama dalam stress kerja

1. Gejala Fisiologis, Gejala fisiologis meliputi Kesehatan medis, stres kerja dapat berdampak kepada karyawan dan perubahan metabolisme, meningkatkan fungsi

jantung dan sistem pernafasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung. Stres kerja akan menimbulkan efek fisiologis yang membahayakan.

2. Gejala Psikologis, Ketidakpuasan pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan merupakan dampak yang sangat jelas dari stres kerja. Dampak dari stres kerja juga meliputi kecemasan, ketegangan, sifat yang mudah marah, kebosanan dan kemalasan.
3. Gejala Perilaku, Dampak dari stres kerja yang ditimbulkan dari gejala perilaku adalah seperti menurunnya produktivitas kerja, ketidakhadiran kerja, Tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Robbins & Judge (2019: 431) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan, diantaranya adalah

1. Faktor Lingkungan, Faktor lingkungan adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Berikut ini beberapa faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres pada pekerja, seperti ketidakpastian ekonomi yang dapat membuat karyawan cemas atas kesejahteraan mereka, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.
2. Faktor Organisasional, Faktor stres kerja organisasional merupakan faktor yang dapat menyebabkan stres pada pekerja. beberapa faktor stres kerja organisasional yang dapat menyebabkan stres pada pekerja adalah tuntutan

tugas yang melampaui batas kemampuan seorang karyawan, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal atau pribadi.

3. Faktor Pribadi, Faktor stres kerja pribadi merupakan faktor yang dapat menyebabkan stres pada pekerja. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pribadi adalah masalah keluarga yang dapat mengganggu aktivitas dan pikiran seorang karyawan, permasalahan ekonomi pribadi, dan tentunya watak serta sifat individu dari seorang karyawan pun dapat menyebabkan stres kerja.

2.1.5.3 Indikator dan Dimensi Stress Kerja

Indikator untuk mengukur stress kerja menurut Robbins dan Judge (2019:431- 432) diantaranya adalah

1. Faktor – Faktor Lingkungan, Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal tersebut dapat mempengaruhi level stress diantara karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut. Faktor – Faktor lingkungan memiliki 3 indikator yaitu :
 - a. Ekonomi : Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, maka karyawan akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaan mereka.
 - b. Politik : ketidakpastian politik cenderung menciptakan stress bagi karyawan karena adanya sistem politik yang tidak stabil dan perubahan yang

diimplementasikan tidak teratur. Hal tersebut menimbulkan ketegangan yang menyebabkan stress untuk karyawan.

- c. Teknologi : Perubahan Teknologi merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stress karena membuat pengalaman karyawan akan using dalam waktu yang sangat singkat karena adanya inovasi dan keterampilan teknologi.
2. Faktor Organisasional, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut yang menimbulkan stress dalam organisasi. Faktor organisasional memiliki 3 indikator diantaranya
- a. Tuntutan Tugas : Terikat dengan pekerjaan dari seseorang yang meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata ruang kerja secara fisik dapat menimbulkan stress dalam organisasi.
 - b. Peranan : Tuntutan peranan terikat dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi.
 - c. Interpersonal : Tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
3. Faktor Pribadi, Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang –

orang dalam jam kerja dapat meluas ke dalam pekerjaan. Faktor pribadi memiliki 3 indikator diantaranya adalah

- a. Pemasalahan Keluarga : Permasalahan seperti kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dekat ataupun permasalahan kedisiplinan dengan anak dapat menciptakan stress pada karyawan. Sering kali karyawan tidak dapat bersikap professional akan pekerjaannya.
- b. Permasalahan Ekonomi : Permasalahan ekonomi atas sumber finansial yang berlebihan dapat menciptakan stress dan mengalihkan perhatian dari pekerjaannya.
- c. Karakteristik Kepribadian : Faktor individu yang signifikan mempengaruhi stress adalah watak dasar dari seseorang. Terdapat riset yang menyatakan bahwa gejala stress yang disebabkan oleh pekerjaan sebenarnya berpangkal dari dalam kepribadian seseorang.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal bersifat individual yang setiap karyawan rasakan pada pekerjaannya. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan maka dengan demikian perusahaan harus terus mengupayakan peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik untuk perusahaan karena kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan produktivitas karyawan yang dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik – karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2019:46).

Agustini (2021:56) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luas pekerjaan dan kombinasi dalam dan diluar pekerjaan.

Ganyang (2018:229) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya jika karyawan merasa kurang senang terhadap pekerjaannya, maka motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya juga akan rendah, sehingga produktivitas akan rendah juga.

Jadi dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan baik ataupun tidak baik yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.6.1 Fungsi Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2019:47) mengatakan fungsi kepuasan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, Adapun fungsi tersebut yaitu

1. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Meningkatkan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
5. Menumbuhkan komitmen organisasi
6. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019: 49) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

1. Faktor Psikologis, Faktor psikologis berhubungan dengan kondisi karyawan itu sendiri seperti kondisi kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenangan dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja seorang karyawan.
2. Faktor Sosial, Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, Berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, Kesehatan karyawan, umur, dan lain-lain. Jika kondisi fisik karyawan baik, maka kepuasan kerja akan tinggi, dan sebaliknya, jika kondisi fisik karyawan buruk, maka kepuasan kerja akan rendah.

4. Faktor Finansial, Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan, dan lain-lain. Jika jaminan serta kesejahteraan karyawan baik, maka kepuasan kerja akan tinggi, dan sebaliknya, jika jaminan serta kesejahteraan karyawan buruk, maka kepuasan kerja akan rendah.

2.1.6.3 Indikator dan Dimensi Kepuasan Kerja

Indikator dan dimensi untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2019:49) diantaranya

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan tersebut mencakupi jumlah beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Pekerjaan memiliki indikator yaitu

- a. Beban kerja yang diterima.

2. Gaji

Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jam kerja dan output yang dikerjakan. Gaji memiliki indikator yaitu

- a. Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya.

3. Promosi

Promosi adalah perpindahan atau peningkatan status jabatan karyawan yang memiliki tanggung jawab lebih dalam satu organisasi. Promosi memiliki indikator yaitu

a. Peningkatan status.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah serangkaian konsep yang direalisasikan organisasi untuk melakukan *monitoring* pada kegiatan yang sedang berlangsung guna mencapai target yang ditetapkan. Pengawasan memiliki indikator yaitu

a. Pemberian pengawasan saat bekerja.

5. Rekan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilihat dari rekan kerja yang ramah dan mendukung antar sesama serta perilaku atasan juga termasuk dalam determinan utama dari kepuasan. Rekan kerja memiliki dimensi yaitu

a. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yang bertujuan untuk pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Alviansyah, dkk. e-Jurnal Riset Manajemen. Vol. 09	Iklm organisasi berpengaruh positif dan	Iklm organisasi, Kompensasi,	-

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>No. 20 Agustus 2020</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap <i>Job Satisfaction</i>.</p>	<p>signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>.</p>	<p>stress kerja, kepuasan kerja</p>	
2	<p>Baqi, Indradewa. <i>American International Journal Of Business Management (AIJBM)</i>. Vol. 4. Issue 08. August 2021</p> <p><i>The Effect Of Compensation on Job Satisfaction</i></p>	<p><i>Compensation has a significant effect on job satisfaction</i></p>	<p><i>Compensation, job satisfaction</i></p>	-
3	<p>Dewi dan Mardatillah. <i>Jurnal Administrasi Bisnis & Ilmu Sosial</i>. Vol.1 No.1 Maret 2023</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci</p>	<p>Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Kerinci</p>	<p>Kompensasi, Kepuasan Kerja</p>	-
4	<p>Sarumaha, Paskalis Dakhi, Yohanes Dakhi. <i>PARETO: Jurnal Riset</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Kompensasi, Kepuasan Kerja</p>	-

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Manajemen dan Bisnis. Vol. 6 No.2 Sept 2021</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Telukdalam</p>	<p>terhadap kepuasan kerja karyawan di unit layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (UPLTD) Telukdalam</p>		
5	<p>Ayuningtyas dan Ayuningtyas. e-Proceeding of Management: Vol.11, No. 1 Februari 2024</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Krakatau Engineering</p>	<p>Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Kompensasi, Kepuasan Kerja</p>	-
6	<p>Nugroho, Manafe. <i>International Journal of Business, Law and Education</i>. Vol 4, No. 2 2023</p> <p><i>The Effect Of Compensation and Job Stress on Job Satisfaction</i></p>	<p><i>Job Satisfaction impacted positive significantly by compensation. Job stress also affects to job satisfaction.</i></p>	<p><i>Compensation, Job stress, job satisfaction</i></p>	-
7	<p>Suwastawa, Sudibya. <i>International Journal of Science and Research (IJSR)</i>. Vol 8. Issue 2 February 2019</p>	<p><i>Organizational climate has a positive and significant effect on job satisfaction.</i></p>	<p><i>Organizational Climate, Compensation, Job Satisfaction</i></p>	-

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>The Effect Of Organizational Climate and Compensation on Job Satisfaction</i>	<i>Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction</i>		
8	Tampubolon. Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi. Vol. 2 No 1 hal 90-105 Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja.	Kompensasi, iklim kerja, kepuasan kerja	-
9	Almeyda, Gulo. E-Jurnal Manajemen TSM. Vol. 2, No. 4 Desember 2022 Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Kompensasi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Kompensasi, Iklim kerja, Kepuasan Kerja.	
10	Singh, Chauhan, Kapoor. IJCSMS International Journal Of Computer Science and Management Studies. Vol 11. Issue 02 Aug 2020 <i>Impact Of Organizational Climate On Job Satisfaction</i>	<i>Organizational climate overall correlation and regression analysis gave positive result on job satisfaction</i>	<i>Organizational climate, job satisfaction</i>	-

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Astuti, Surya. E-Jurnal Manajemen. Vol 9, No 1 2020 : 1-20 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Iklim organisasi, kepuasan kerja	-
12	Arief. E-jurnal Binawakya. Vol. 14 No. 10 Mei 2020 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Iklim organisasi, kepuasan kerja	-
13	Azhari, dkk. Among Makarti. Vol. 15 No.1 1 – Juni 2022 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan dan Positif terhadap kepuasan kerja.	Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja	-
14	Tentama, Rahmawati, Muhopilah. <i>International Journal Of Scientific & Technology Research</i> . Vol. 8 Issue 11. November 2019 <i>The Effect And Implications Of Work Stress On Job Satisfaction.</i>	<i>There is a very significant effect of work stress on job satisfaction.</i>	<i>Work stress, job satisfaction</i>	-
15	Adriyani, Dewi. E-jurnal Manajemen. Vol 9 No 10 2020 : 3463-3485	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan	Iklim organisasi, stress kerja, kepuasan kerja	-

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan		
16	Fardah, Ayuningtyas. Jurnal Mitra Manajemen. Vol 4 No 5 2020, 831-842 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Stres kerja, Kepuasan kerja	-
17	Aprilia, dkk. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 27 No. 2, Agustus 2022 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT PG Rajawali II	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Stres Kerja, Kepuasan Kerja	-
18	Waruwu dan Litani. <i>Journal Of Social Science Research</i> . Vol. 3 No.4 2023 Analisis Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama	Stress kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indo Teknik Tjandra Utama	Stress Kerja, Kepuasan Kerja	-

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19	Jatmiko, Pangarso. <i>Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting and Economics. August 2022.</i> <i>The Effect of Work Stress on Job Satisfaction.</i>	<i>Indicate that work stress has a significant and positive impact on employee satisfaction.</i>	<i>Work stress, Job Satisfaction</i>	-
20	Gofur. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol. 3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.	Variabel Stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.	Stres kerja, Kepuasan kerja	-

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber dan diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa adanya beberapa kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel kesamaan dan tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang saat ini sedang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran berikut ini akan menjelaskan keterkaitan antar variabel yang menjelaskan kedudukan variabel – variabel dalam penelitian. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antar keterkaitan variabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model hubungan variabel independen yaitu kompensasi, iklim kerja dan stress kerja, pada variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Peneliti berpendapat bahwa, kompensasi menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus berdasarkan kesesuaian. Kesesuaian kompensasi yang diberikan dapat berdasarkan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Semakin tinggi tingkat pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan memberikan kompensasi dengan kesesuaian pekerjaan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Perasaan puas dalam menerima kompensasi yang dirasakan oleh karyawan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas ataupun bekerja dengan baik dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

Peneliti juga berpendapat bahwa iklim kerja yang berada di suatu perusahaan memiliki faktor penting dalam keberlangsungan perusahaan. Memiliki tempat kerja yang nyaman ataupun memiliki rekan kerja yang baik dalam bekerja sama menjadi faktor kepuasan yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan. Kepuasan dalam iklim kerja yang dirasakan karyawan membuat karyawan memiliki kesetiaan pada

perusahaan. Jika iklim kerja yang baik terus dipertahankan oleh anggota perusahaan tersebut maka semakin tinggi tingkat karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selain pada kompensasi dan iklim kerja, peneliti berpendapat bahwa stress kerja memiliki faktor penting dalam keberlangsungan perusahaan. Semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan maka semakin menurun rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Selain menurun rasa tanggung jawab, stress kerja juga dapat membuat karyawan kurang puas dengan perusahaan. Maka dari itu, Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan menimalisir tuntutan dan tekanan yang berlebihan.

Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai kaitan antar variabel dalam penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memiliki peran yang sangat penting untuk perusahaan. Kompensasi mempengaruhi karyawan untuk merasa puas atau tidaknya dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan aktifitas karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang seimbang dan sesuai antara pekerjaan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas dan aktifitas karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Baqi dan Indradewa (2021)

serta Dewi dan Mardatillah (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim kerja yang berada di perusahaan memiliki peran penting dalam kepuasan karyawan. Perusahaan yang memiliki iklim kerja yang baik cenderung lebih membuat karyawan merasa nyaman. Kenyamanan yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki iklim kerja yang tidak baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman menjadi salah satu anggota dalam perusahaan tersebut.

Pernyataan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Singh, Chauhan, Kapoor (2020) dan Astuti dan Surya (2020) yang menyatakan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stress kerja memiliki peran penting terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Stress kerja sering terjadi karena karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Pemberian pekerjaan dalam bidangnya yang menjadi salah satu faktor kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam mengurangi stress kerja yang dialami oleh karyawan maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Pernyataan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan oleh Fardah dan Ayuningtyas (2020) serta Jatmiko dan Pangarso (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

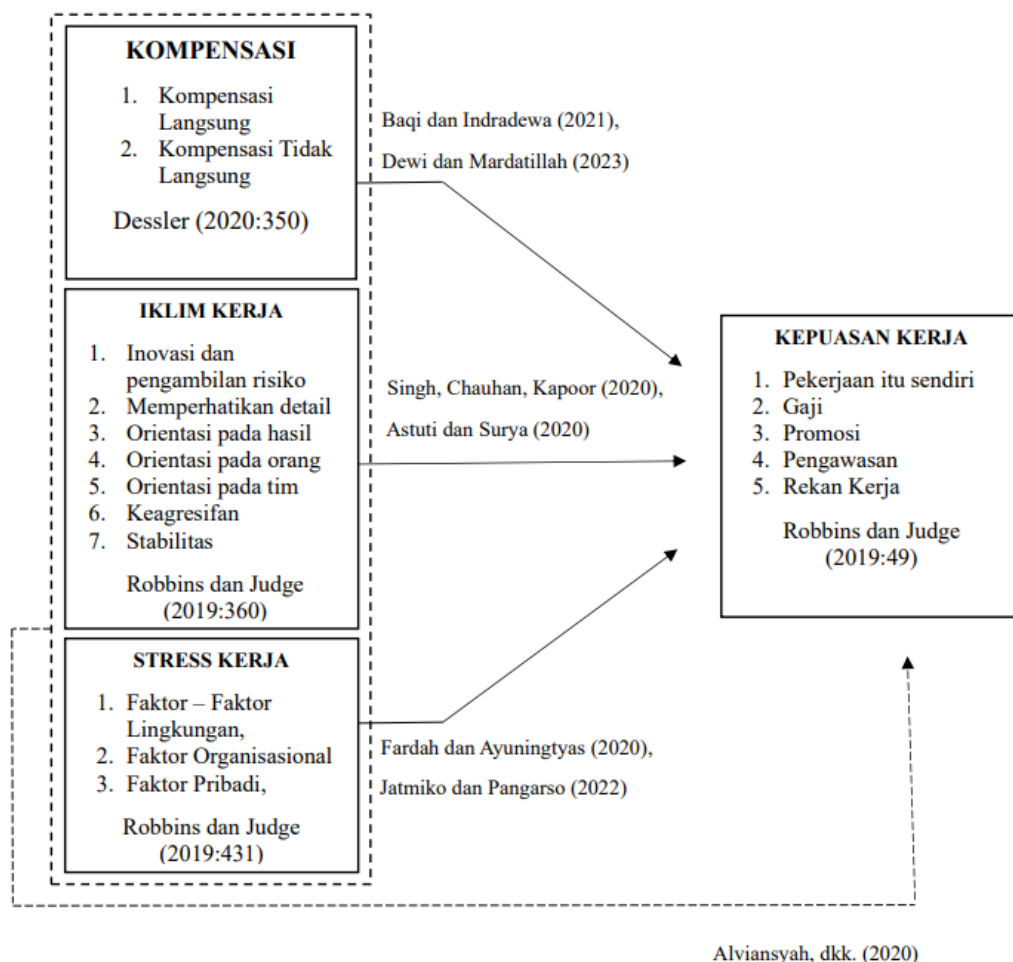
Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor terpenting dari keberlangsungannya setiap perusahaan. Kepuasan kerja dapat meliputi kompensasi, iklim kerja dan stress kerja. Jika karyawan merasa puas baik dengan kompensasi yang diterima, memiliki iklim kerja yang baik dan nyaman ataupun perusahaan tidak membebankan pekerjaan berlebihan yang dapat memicu stress kerja, maka berdampak positif untuk perusahaan. Karyawan akan memaksimalkan kemampuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki untuk bekerja, yang dimana hal tersebut akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

Pernyataan bahwa kompensasi, iklim kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Alviansyah, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi, iklim kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah

yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis serta Teknik analisis. Maka dapat dirumuskan bahwa paradigma penelitian mengenai pengaruh kompensasi, iklim kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dalam gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat suatu masalah yang berupa pertanyaan-pertanyaan seputar penelitian yang harus dipecahkan oleh peneliti. Untuk dapat

menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut biasanya disusun suatu jawaban-jawaban sementara yang kemudia dibuktikan kebenarannya melalui penelitian secara empiris. Jawaban sementara dari pernyataan-pernyataan yang ada dalam penelitian tersebut adalah hipotesis (Hermawan, 2022:58). Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis secara Simultan

Terdapat Pengaruh kompensasi, iklim kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.