

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka pada dasarnya membahas gagasan, teori, dan konsep yang berhubungan satu sama lain melalui hipotesis tentang bagaimana mereka berhubungan satu sama lain. Teori penelitian yang akan dibahas biasanya berhubungan satu sama lain.

Dengan masalah yang dibahas dalam sub bab ini, teori penelitian sangat berguna sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian dan untuk mendukung analisis yang akan digunakan untuk variabel penelitian yang akan dibahas dalam bab berikutnya.

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2020:84) menyatakan bahwa:

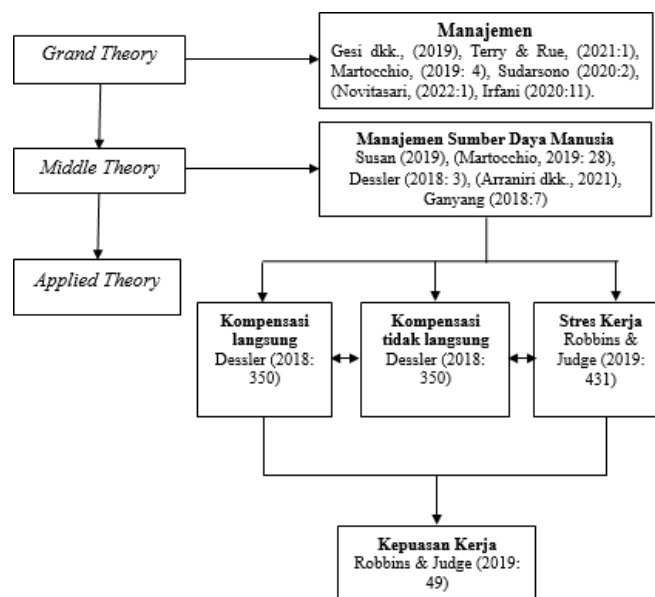
“ A literature review is written summary of journal, articles, books, and other documents that describe the past and current state of information on topic of your research study, it also organizes the literature into subtopics, and documents, the need for a proposed study”.

Teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, sumber dan literatur dapat berupa jurnal, artikel, buku-buku, dan dokumen lain. Teori dapat dibagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu: *Grand theory* adalah Manajemen, *Middle Theory* adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, serta *Applied Theory* yang terdiri dari Kompensasi

Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Stres Kerja, dan Kepuasan kerja Karyawan.

2.2 Landasan Teori

Peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur, termasuk buku dan referensi lainnya, sebagai landasan teori yang meliputi Grand Theory, Middle Theory, dan Applied Theory. Selain itu, peneliti juga menggunakan hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang relevan sebagai acuan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XXX." Untuk memahami kerangka landasan teori yang digunakan, peneliti menyajikan dalam bentuk gambar:



Gambar 2.1

Kerangka Landasan Teori

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

2.2.1 Manajemen

Manajemen umumnya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya organisasi harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Ini dapat dicapai dengan membagi dan mengatur tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap orang, kelompok, dan organisasi. Karena manajemen adalah aktifitas di mana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, itu menghasilkan kerja sama yang berkelanjutan. Cara manajer mencapai tujuan organisasi mereka dikenal sebagai manajemen.

2.2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah hal yang sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kata “manajemen” berasal dari bahasa Perancis kuno, dan berarti “seni mengatur dan melaksanakan”. Manajemen juga dapat diartikan sebagai perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien disebut manajemen (Gesi dkk., 2019)

Manajemen adalah suatu kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang ke arah tujuan organisasional atau maksud-maksud nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah *managing*

(pengolahan), sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola (Terry & Rue, 2021:1)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mengoptimalkan potensi, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan efisiensi kerja individu, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Martocchio, 2019).

2.2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut (Terry & Rue, 2021: 8) fungsi manajemen adalah dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai seseorang yang mengelola manajemen dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan, fungsi manajemen meliputi lima (5) fungsi utama yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan dan mengevaluasi segala sesuatu yang telah dan belum dilakukan oleh perusahaan adalah bagian penting dari manajemen. Bisnis yang sedang berkembang dapat mengalami masalah jika tidak memiliki perencanaan yang tepat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dapat membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil atau serangkaian kegiatan yang lebih kecil. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan manajer untuk melakukan pengawasan dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap tugas yang telah dibagi.

3. Penempatan (*Staffing*)

Sangat mirip dengan organizing, tetapi digunakan lebih luas. Sumber daya umum, seperti peralatan, perlengkapan, dan inventaris yang ada di perusahaan, lebih diperhatikan.

4. Pengarahan (*Directing*)

Dalam bisnis, fungsi manajemen adalah menjaga agar setiap bisnis atau kelompok mampu mencapai sasaran dan target sesuai dengan prosedur manajerial yang sudah direncanakan. Jika terjadi masalah yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang direncanakan, manajer akan melakukan pengarahan.

5. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan atau controlling diperlukan untuk menyelesaikan berbagai rencana. Salah satu tugas manajemen bisnis dalam hal ini adalah menilai kinerja sumber daya manusia. Manajer akan secara aktif mengawasi sumber daya yang telah diorganisasi sebelumnya untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai dengan rencana. Kesalahan atau penyimpangan yang terjadi selama tugas dapat diperbaiki untuk menjadi pembelajaran pada tahap berikutnya.

Manajemen adalah proses yang terdiri dari tahapan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya manajemen, perusahaan dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga memudahkan dan memperlancar operasionalnya.

Dalam menjalankan manajemen, manajemen biasanya dibagi menjadi empat bagian fungsional, yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen

operasional, manajemen pemasaran, dan manajemen keuangan. Manajemen fungsional adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mengoptimalkan potensi, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan efisiensi kerja individu, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Martocchio, 2019).

2. Manajemen Pemasaran

Menurut Sudarsono (2020:2), Manajemen Pemasaran dapat diartikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan dan pelaksanaan yang sistematis, yang melibatkan pengorganisasian, pengarah, dan koordinasi operasional pemasaran di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

3. Manajemen Operasional

Manajemen operasi adalah kegiatan untuk mengatur atau mengelola secara optimal atau menejemen pengolahan sumber daya dalam proses transformasi input menjadi output (Novitasari, 2022:1)

4. Manajemen Keuangan

Menurut Irfani (2020:11), Manajemen Keuangan dapat diinterpretasikan sebagai suatu aktivitas yang terkait dengan pengelolaan keuangan perusahaan, yang melibatkan upaya mencari dan menggunakan dana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Terry & Rue (2021: 8) mengatakan setiap organisasi memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik, unsur-unsur inilah yang disebut dengan manajemen, jika salah satu di antara unsur tidak berfungsi atau tidak ada, maka akan menyebabkan berkurangnya Upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Unsur-unsur manajemen dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Manusia (*Man*)

Manusia adalah faktor utama yang paling menentukan, karena manusia yang dapat membuat tujuan dan manusia juga yang dapat melaksanakan proses dalam mencapai tujuan tersebut, tanpa adanya manusia sebagai pelaku maka tidak ada proses dalam bekerja, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk pekerja.

2. Material (*Material*)

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Mesin (*Machine*)

Mesin adalah salah satu unsur yang sangat penting dan dibutuhkan dalam Perusahaan, karena penggunaan mesin akan membawa kemudahan dan menciptakan efisiensi dalam bekerja.

4. Metode (*Metode*)

Untuk operasi yang efektif dan efisien, metode sangat penting. Orang-orang memiliki banyak cara berbeda untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga cara

mereka melakukannya dapat digunakan sebagai cara untuk mengelola dan mencapai tujuan.

5. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang sangat penting, uang merupakan alat tukar dan alat ukur nilai, besar kecilnya kegiatan diukur dari jumlah uang yang beredar dalam organisasi. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan, segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional hal yang berhubungan dengan uang yang disediakan untuk kebutuhan suatu organisasi atau Perusahaan.

6. Pasar (*Markets*)

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Jika produk tidak terjual maka produksi akan berhenti, oleh karena itu, penguasaan pasar sangat menentukan dalam Perusahaan, agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga harus sesuai selera konsumen.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi. Dimana sumber daya manusia adalah satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karsa, sehingga betapapun sempurnanya aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi

organisasi dalam mencapai tujuan manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mengoptimalkan potensi, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan efisiensi kerja individu, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. (Martocchio, 2019: 10)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kenyataan manusia mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. (Arraniri dkk., 2021)

Dessler (2018: 3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan serangkaian langkah yang terintegrasi, termasuk proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan yang sesuai terhadap karyawan, serta upaya untuk mempertahankan

dan meningkatkan kualitas hubungan ketenagakerjaan, memastikan kesehatan dan keselamatan kerja, serta menangani isu-isu keadilan dan kesetaraan dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan optimalisasi potensi manusia dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai hasil yang optimal dan efisien dalam mencapai tujuan Perusahaan dan keberhasilan individu karyawan.

2.2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ganyang (2018:7) menjelaskan bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses yang dilakukan oleh Perusahaan untuk merencanakan dan mengatur tenaga kerja secara efektif dan efisien, yang sesuai dengan kebutuhan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja yang sesuai, hubungan kerja yang efektif, delegasi wewenang yang tepat, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Pengorganisasian ini merupakan alat penting untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses yang dilakukan oleh Perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan meliputi berbagai aspek, seperti:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian dan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan sumber daya manusia (SDM), yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan SDM merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang berada dalam maupun luar organisasi, diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawannya melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini meliputi berbagai aspek, seperti:

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan
- c. Konsultasi
- d. Perencanaan
- e. Evaluasi

7. Kompensasi

Kompensasi adalah proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya

serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

1. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya
2. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya sebagai bagian dari kehidupan yang menyenangkan dan mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan.
3. Kepemimpinan, kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan

kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan Lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan Lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

2.2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018: 11), peran manajer sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi empat peran utama yang saling terkait dan berfungsi secara harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Peran pencapaian tujuan melibatkan manajer sumber daya manusia sebagai tumpuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan dan melibatkan karyawan secara aktif.
2. Peran simbolis berperan ketika perusahaan memiliki acara tertentu, seperti acara perusahaan, acara kebudayaan, atau acara lainnya yang berfungsi sebagai simbol identitas perusahaan.
3. Peran informasional melibatkan manajer sumber daya manusia sebagai juru bicara dalam menyebarkan informasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan dan sebaliknya, sehingga karyawan dapat memahami tujuan dan strategi perusahaan dengan lebih baik.

4. Peran pengambil keputusan melibatkan manajer sumber daya manusia dalam mengambil keputusan dalam berbagai situasi yang dialami oleh perusahaan, seperti situasi krisis, situasi perubahan, atau situasi lainnya yang memerlukan keputusan yang cepat dan tepat. Dengan demikian, manajer sumber daya manusia dapat berperan sebagai pemimpin yang efektif dan berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan..

2.2.3 Kompensasi

Memberikan kompensasi yang sesuai dapat memberikan dampak yang positif pada karyawan, mengingat bahwa kompensasi sering kali menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Ini menunjukkan bahwa pentingnya memberikan penghargaan yang sepadan dengan kontribusi dan kinerja karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara Perusahaan dalam memberikan timbal balik pada karyawannya sebagai balas jasa untuk kerja mereka sehingga pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan karyawan akan merasa puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan tersebut. (Selanno dkk, 2019)

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Waani dkk. (2023), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Kompensasi dapat mencakup apa pun

yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja mereka, yang bertujuan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2021: 118).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau nonfinansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan, dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya. Ini artinya, kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai gaji atau bonus, yang dapat berupa uang, barang langsung atau barang tidak langsung, dan kompensasi ini diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan (Mujanah, 2019: 1)

Menurut Dessler (2018: 350) kompensasi karyawan dapat diartikan sebagai semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, kompensasi terdiri dari dua komponen utama: pembayaran langsung (Kompensasi Langsung) seperti upah, gaji, dan insentif, serta

pembayaran tidak langsung (Kompensasi Tidak Langsung), seperti tunjangan keuangan, asuransi dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Milkovich & Newman dalam Mujanah, (2019: 4), tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, keterbukaan, dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku.

Menurut (Dessler, 2018) dalam bukunya, mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Tujuan kompensasi sebagai berikut:

1. Ikatan kerja

Kompensasi merupakan salah satu syarat untuk terjadinya hubungan kerja formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan untuk mencapai kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga mereka dapat mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi yang adil dan layak, serta eksternal konsistensi yang kompeten, akan memastikan stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh, dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal Perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adalah sebagai berikut (Dessler 2018: 351):

1. Faktor Internal

- a) *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja Mayoritas orang berpendapat bahwa kekuatan permintaan dan penawaran tidak seharusnya mengatur tenaga kerja. Pada kenyataannya, gaji dan kompensasi mungkin lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi apabila ada kesempatan kerja penuh. Bayaran dapat lebih rendah dalam depresi, tetapi juga dapat lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia dalam jumlah terbatas.
- b) *The economy*, kondisi perekonomian terutama daya Tingkat saing mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk dapat membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi kompetitif, organisasi semakin tidak mampu untuk membayar upah lebih tinggi.
- c) *The Government*, pemerintah secara langsung dapat mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besarnya upah minimum.
- d) *Unions*, perserikatan, serikat pekerja memiliki pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya Tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
- e) *The Labor Budget*, pasar tenaga kerja Mayoritas orang berpendapat bahwa kekuatan permintaan dan penawaran tidak seharusnya mengatur tenaga kerja. Pada kenyataannya, gaji dan kompensasi mungkin lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi apabila ada kesempatan kerja

penyakit. Bayaran dapat lebih rendah dalam depresi, tetapi juga dapat lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia dalam jumlah terbatas.

Who makes compensation decisions, pembuat Keputusan kompensasi, Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang digunakan, dan tunjangan apa yang ditawarkan dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dalam organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan, dan kebijakan bayaran lainnya.

2.2.3.4 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2018: 350), kompensasi terdiri dari dua komponen utama: pembayaran langsung (Kompensasi Langsung) seperti upah, gaji, dan insentif, serta pembayaran tidak langsung (Kompensasi Tidak Langsung), seperti tunjangan keuangan, asuransi dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.3.5 Kompensasi Langsung (Direct Compensation)

Menurut Prilianto (2022) kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* (insentif dan gainsharing) dan *direct compensation* dapat diartikan juga sebagai kompensasi secara langsung yang diterima oleh karyawan dikarenakan statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi langsung adalah bentuk penghargaan atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan (Hasibuan, 2021: 118).

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan peningkatan waktu dan kinerja karyawan, seperti karyawan yang cenderung digaji dan dibayar mingguan, bulanan atau tahunan sedangkan berdasarkan kinerja seperti upah borongan atau pekerjaan mengaitkan kompensasi dengan jumlah produksi atau hasil yang dihasilkan oleh pekerja (Dessler, 2018: 350)

Kompensasi langsung sangat berkaitan dengan tugas pokok kerja yang menjadi kewajiban karyawan dan berhubungan langsung dengan pekerjaannya, kompensasi langsung, yaitu:

2. Gaji (*Salary*)

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Artinya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja

3. Upah (*Wages*)

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.

4. Insentif (*Incentive*)

Insentif merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi di atas standar.

2.2.3.6 Dimensi dan Indikator Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah bentuk penghargaan atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tepat dalam bentuk uang

secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan. Menurut Dessler (2018: 350) terdapat tiga (3) dimensi dalam kompensasi Langsung, tabel dimensi dan indikator disajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Kompensasi Langsung

Dimensi	Indikator
<p>1. Gaji Kompensasi yang diberikan dalam bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk finansial.</p> <p>2. Upah Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.</p> <p>3. Insentif Insentif diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi di atas standar.</p>	<p>1. Gaji Kesesuaian Gaji dengan pekerjaan Kelayakan gaji Ketepatan pemberian gaji</p> <p>2. Upah Kesesuaian Upah dengan pekerjaan Ketepatan pemberian upah Kelayakan upah</p> <p>3. Insentif Ketepatan insentif Keadilan insentif</p>

Sumber: Dessler (2018: 350)

2.2.3.7 Kompensasi Tidak langsung (Indirect Compensation)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, contohnya seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, dan darmawisata (Hasibuan, 2021: 118).

Kompensasi tidak langsung menurut Dessler (2018:350) adalah bentuk kompensasi yang tidak berupa uang tunai yang diterima oleh karyawan, tetapi memiliki nilai yang signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan. Contoh kompensasi tidak langsung yang dikemukakan

oleh Dessler (2018: 350) meliputi tunjangan keuangan seperti asuransi yang dibayar oleh perusahaan, serta fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan, seperti fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan, dan fasilitas rekreasi serta fasilitas dalam perusahaan.

Kompensasi tidak langsung menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah. Misalkan seperti, asuransi Kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan. Kompensasi tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan adalah pemberian kompensasi secara finansial dan nonfinansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah, Tunjangan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian, adalah tambahan di luar gaji atau upah.

2. Fasilitas (*Facility*)

Fasilitas adalah pemberian kompensasi non-finansial secara tidak langsung di luar upah atau gaji. Misalkan tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan cicilan motor, mobil, dan rumah pribadi.

2.2.3.8 Dimensi dan Indikator Kompensasi Tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan Perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang.

Dimensi dan Indikator Kompensasi Tidak Langsung menurut Dessler (2018: 350) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2
Dimensi dan Indikator Kompensasi Tidak Langsung

Dimensi	Indikator
<p>1. Tunjangan Kesesuaian tunjangan dengan yang diharapkan oleh karyawan.</p> <p>2. Fasilitas Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar gaji dan upah untuk mempermudah melakukan pekerjaan, seperti fasilitas rumah dinas, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan operasional, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya</p>	<p>1. Tunjangan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kelayakan tunjangan b. ketepatan Tunjangan c. kemudahan asuransi Kesehatan dan pengobatan d. Kesesuaian dana pensiun e. Keadilan cuti <p>2. Fasilitas</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kelayakan peralatan kerja b. Kelayakan sarana dan prasarana c. Kondisi fasilitas

Sumber: Dessler (2018: 350)

2.2.4 Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi tantangan atau kesempatan yang terkait dengan kebutuhan atau keinginan yang sangat penting, namun hasilnya dianggap tidak pasti. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan, yang dikarakteristikan oleh perubahan dalam perilaku manusia yang memaksa mereka berada di luar pola kerja normal mereka. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi

kesenjangan terjadi, semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam kepuasan kerja

2.2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi tuntutan atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan mereka dan hasil yang dianggap tidak pasti dan signifikan. Menurut Yasa & Dewi (2019).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres adalah suatu proses psikologi yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan dari lingkungan (Robbins & Judge, 2019: 429).

Bhastary (2020) mengemukakan bahwa, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu tinggi akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Bhastary (2020) juga mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dampak dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres menandakan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam bidang psikologi, stres merujuk pada tekanan atau tuntutan yang dialami oleh individu untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri. Stres psikologis, atau cekaman, adalah

perasaan ketegangan dan tekanan emosional yang merupakan salah satu jenis penderitaan psikologis.

Menurut Charles d. Spielberg dalam Juniarti & Putri (2021) Stres merujuk pada tuntutan atau tekanan eksternal yang dialami oleh seseorang, seperti objek atau stimulasi dalam lingkungan yang secara objektif dianggap berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli diatas Stres kerja dapat diartikan sebagai sebuah kondisi Dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental maupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan

2.2.4.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Robbins & Judge (2019: 431) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator Stres kerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator dibawah:

Tabel 2.3
Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi	Indikator
<p>1. Stres Lingkungan Stres lingkungan adalah Stres yang dialami oleh karyawan di dalam lingkungan kerja, stres lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini menimbulkan rasa Stres pada karyawan.</p> <p>2. Stres Organisasional Stres organisasional merupakan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang selalu menuntut, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.</p> <p>3. Stres Pribadi Stres pribadi adalah tekanan yang berasal dari individu atau karyawan itu sendiri,</p>	<p>1. Ketidakpastian Ekonomi Ketidakpastian ekonomi sebagai contoh, Ketika ekonomi terkena hantaman masalah, maka orang akan merasa cemas dengan keamanan pekerjaan yang mereka miliki.</p> <p>2. Ketidakpastian teknologi Ketidakpastian teknologi, misalkan dengan adanya alat-alat elektronik seperti komputer, robot dll, akan menjadi sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan orang tersebut menjadi stres.</p> <p>3. Ketidakpastian politik</p>

Dimensi	Indikator
<p>seperti permasalahan keluarga, permasalahan individu, permasalahan ekonomi, dll.</p>	<p>Ketidakpastian Politik, misalnya adanya peperangan akibat perebutan kekuasaan.</p> <p>4. Tuntutan tugas Tuntutan tugas atau tuntutan kerja, misalnya desain pekerjaan individu (Tingkat kemandirian, variasi tugas, Tingkat otomatisasi), kondisi pekerjaan, dan tata letak ruang kerja secara fisik, hal hal tersebut akan membuat banyak orang menjadi stres.</p> <p>5. Tuntutan Peran Tuntutan peran, contohnya seperti beban peran yang berlebihan terjadi Ketika karyawan diharapkan melakukan pekerjaan lebih besar daripada batas waktu. Ketidakjelasan peran berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami oleh karyawan dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan, hal itu dapat membingungkan dan menimbulkan stres pada karyawan.</p> <p>6. Tuntutan Pribadi Tuntutan interpersonal, tidak adanya dukungan dari pihak-pihak tertentu atau terjalin hubungan yang buruk dengan pimpinan maupun rekan kerja serta perilaku yang negatif yang didapatkan dari pimpinan atau rekan kerja seperti, intimidasi, bullying perkelahian, ketidak sopanan, pelecehan rasial, pelecehan seksual, hal ini sangat menciptakan rasa stres bagi karyawan.</p> <p>7. Masalah keluarga Persoalan keluarga, seperti kesulitan dalam mencari nafkah dan retaknya hubungan dengan keluarga.</p> <p>8. Masalah ekonomi pribadi Persoalan Ekonomi, misalnya seperti apa yang dimilikinya tidak dapat memenuhi apa yang diinginkan.</p> <p>9. Masalah individu Masalah individu, misalnya seperti watak atau sifat karyawan itu sendiri, kepribadian seseorang, dan masalah dalam diri karyawan itu sendiri</p>

Sumber: Robbins & Judge (2019: 431)

2.2.4.3 Faktor penyebab Stres Kerja

Ada beberapa peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan stres kerja. Bagi seorang karyawan, namun bagi orang lain hal tersebut merupakan suatu peristiwa yang biasa saja dan dapat dikendalikan dengan baik. Hal yang dapat membedakan persepsi. Bagaimana setiap orang dapat memiliki persepsi yang berbeda atas suatu peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Adapun hal-hal yang menjadi sumber penyebab terjadinya stres adalah sebagai berikut (Robbins & Judge, 2019:431) :

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.

Hal-hal yang dijelaskan di atas adalah hal yang sering sekali terjadi dalam diri seseorang, berbagai gangguan dan tekanan dari organisasi tentunya sangat sering terjadi. Hal ini yang perlu dihindari agar tidak mengurangi kinerja serta kepuasan seorang karyawan.

2.2.4.4 Dampak dari stres kerja

Berbagai tekanan dan gangguan sangat sering dirasakan oleh setiap karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini tentunya perlu dihindari agar kinerja dan kepuasan karyawan tidak terganggu. Semakin karyawan mendapatkan tekanan yang berlebihan diluar batas kemampuan dirinya sendiri tentunya akan menimbulkan gangguan stres yang cukup berat dan sangat mengganggu kerja otak termasuk daya ingat.

Dampak dan akibat dari stres itu sendiri menurut Robbins & Judge (2019: 434-436) dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

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.

Gejala-gejala yang telah di sebutkan di atas tentunya sangat membuat tidak nyaman bagi setiap karyawan, setiap karyawan sangat ingin menghindari hal tersebut, bahkan Ketika sampai kepada Tingkat rasa stres kerja yang tinggi, tidak sedikit karyawan yang berpikir untuk mengakhiri hidupnya. Tekanan dan rasa stres lah yang dapat membuat dampak tersebut muncul.

2.2.5 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi seorang karyawan yang terjadi apabila nilai balas jasa kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut memenuhi keinginan karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, yang dapat berupa finansial maupun non finansial, menjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan dan nilai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins & Judge (2019: 46) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas. Kepuasan kerja adalah sikap (Tindakan-kognisi, perasaan, atau kesenjangan) yang terjadi antara yang sudah diperoleh dan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Menurut Abdul & Rhian (2021) Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan atau pun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang penting dilingkungan kerja. Secara khusus, kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana perasaan puas berasal dari persepsi karyawan terhadap berbagai aspek tugas atau pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang sebagai hasil dari penilaian

pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan sebagai pemenuhan atau pemuasan kebutuhan tertentu yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Sederhananya, kepuasan kerja adalah kombinasi dari perasaan, keyakinan, dan niat perilaku yang karyawan memiliki hubungan dengan pekerjaan mereka saat ini. (Huang, 2020).

Menurut Zhu dalam Puspitawati & Atmaja (2021) kepuasan kerja merupakan perasaan yang ditinjau dari aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kekuasaan muntut menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja yang baik dan suasana lingkungan yang baik. Karena pekerjaan merupakan bagian dari hidup karyawan, maka kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan hidup secara umum.

Dari uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul ketika karyawan menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan mereka. Faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, peralatan kerja, dan perhatian pimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai individu. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang penting dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan hidup secara umum. Kepuasan kerja juga dapat berupa perasaan yang ditinjau dari aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, serta kekuasaan untuk menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang baik dan suasana lingkungan yang baik.

2.2.5.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2019: 49) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Psikologis

Faktor psikologis berhubungan dengan kondisi karyawan itu sendiri seperti kondisi kejiwaan yang meliputi minat, ketenangan 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

Faktor ini 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

Faktor ini 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.

2.2.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins & Judge (2019: 49) menyatakan bahwa Dimensi kepuasan kerja karyawan yang meliputi beberapa dimensi dan indikator, tabel dimensi dan indikator disajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 2.4
Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator
<p>1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.</p> <p>2. Gaji/Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.</p> <p>3. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan..</p> <p>4. Pengawasan Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.</p> <p>5. Rekan kerja Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.</p>	<p>1. Beban kerja yang diterima Beban kerja yang diterima oleh karyawan apakah sudah sesuai dengan jobdesk atau berlebihan.</p> <p>2. Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerja. Bayaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dan memenuhi ekspektasi karyawan.</p> <p>3. Peningkatan status/jabatan Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang melalui peningkatan status/jabatan.</p> <p>4. Pemberian pengawasan saat bekerja. Pimpinan perusahaan memperhatikan karyawannya dengan baik saat berada dilingkungan pekerjaan.</p> <p>5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab Bersama Memiliki tim dan pimpinan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi dan mudah untuk berkomunikasi.</p>

Sumber: Robbins & Judge (2019: 49)

2.2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kartikasari & Irbayuni BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual (2022) 7(4) Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di divisi produksi Harum Cake & Catering.	Stres kerja, kepuasan kerja karyawan.	Tidak ada variabel yang berbeda.
2.	Amiruddin & Rodzalan Proceedings Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference, Volume 2 Issue 1, 2022. <i>The Relationship Between Compensation and Job Satisfaction</i>	Hasil Penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja di antara karyawan manufaktur	Kompensasi, kepuasan kerja karyawan	Tidak ada variabel yang berbeda
3.	Mareta & Rizal Indonesian Journal of Law and Economics Review (2019) 4 <i>The Role of in direct Compensation on Job Satisfaction of Bakery Store in Sidoarjo, Indonesia</i>	<i>In direct Compensation had a positive and significant effect on the Job satisfaction.</i>	<i>Indirect compensation, Job satisfaction</i>	Tidak ada variabel yang berbeda.
4.	Burhanudin & Tambun. International Research Journal of Management, IT &	Berdasarkan Hasil penelitian yang didapat, bahwa kompensasi langsung	Stres Kerja, kepuasan kerja	Objek penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Social Sciences, Vol. 8 No. 2, March 2021, pages: 163-174. <i>Effect of Direct and Indirect Financial Compensation on Job Satisfaction</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika kompensasi langsung ditingkatkan maka kepuasan kerja juga dapat meningkat.		
5.	(Batu Bara, 2023), <i>journal of health and medical research</i> Vol. 3 no. 1 januari 2023, page 146-155 Analisis manajemen Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan d	Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Stres Kerja, kepuasan kerja	Objek penelitian
6.	Claudia & Tambunan Jurnal Syntax Transformation. Vol. 2 No. 12, Desember 2021 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di pabrik kue nuni cookies, tangerang	Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang.	Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan	Lokasi penelitian
7.	Dharma & Supartha, International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 20, Issue 5 (Dec), 2019. <i>Effect of work Stress on work satisfaction and organizational commitments of employees</i>	Berdasarkan Hasil pada penelitian dijelaskan bahwa secara Parsial Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Stres Kerja, Kepuasan Kerja	Komitmen
8.	Farisi & Pane (2021, February). In <i>Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)</i> (pp. 29-42). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan	Dalam penelitian didapatkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga	Stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja karyawan	Tidak ada variabel yang berbeda

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		apabila Stres kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja, dan Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila kompensasi pada pegawai meningkat, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja.		
9.	Haryono & Puji. International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM), Volume 5 Issue 3 March 2020, P.P.01-10 <i>The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable</i>	Kompensasi langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kepuasan kerja	Kinerja Karyawan
10.	Juniarti, A. T., Sarman, R., & Setia, B. I. (2020). <i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen</i> , 13(2), 70-75. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefits) Dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>) dan mutasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten.	Kompensasi tidak langsung, kepuasan kerja karyawan.	Mutasi, objek penelitian
11.	Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). <i>International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology</i> , 2(1), 21-25.	Penelitian ini memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan burnout terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja	Stres kerja, kepuasan kerja karyawan.	<i>Burn Out</i>

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Impact of burnout and stress on employee satisfaction in work.</i>	terhadap kepuasan karyawan		
12.	N. M. D. Puspitawati & Atmaja, International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM), Vol. 6 No. 2, 25-32, August, 2021. <i>How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Stres Kerja dan kepuasan Kerja Karyawan	objek Tidak ada variabel yang berbeda
13.	Patongai, S. A., Yantu, I., & Rahman, E. (2024). <i>Economics and Digital Business Review</i> , 5(1), 346-357. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. Indomarco Prismatama).	Hasil dari penelitian, secara parsial kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Kompensasi tidak langsung, Kepuasan Kerja Karyawan.	Lingkungan kerja.
14.	Prilianto, jurnal ilmiah mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Vol.10 No. 1, 2022 Pengaruh direct compensation dan indirect compensation terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan bakery)	Hasil dari penelitian peneliti menjelaskan bahwa <i>direct compensation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan <i>indirect compensation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Direct Compensation, Indirect Compensation, kepuasan kerja	Tidak ada variabel yang berbeda
15.	Priadana & Setia Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10, No 2, Agustus 2017, Hal. 24-33. Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja	Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan	Disiplin kerja

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	karyawan di restoran kampung daun.	terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.		
16.	Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). <i>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan</i> , 1(1), 49-58. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Study pada karyawan toko kue).	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan peran aktif yang cukup membuat pegawai merasa stres dalam bekerja dan pegawai cenderung enggan dalam melakukan pekerjaan yang kondisinya tidak kondusif sehingga memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai.	Stres kerja, Kepuasan kerja Karyawan.	Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi..
17.	Hidayatullah, Jurnal Ekonomi Manajemen STIE Mahardhika 2019 Pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan karyawan pt. Dunkindo cipta rasa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Dunkindo Cipta Rasa, dengan nilai pengaruh sebesar 65.6%.	Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak ada variabel yang berbeda
18.	Sipayung dkk., 2024.MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI VOL. 6 NO. 1 (MEI 2024). Pengaruh Gaji (Kompensasi Langsung) Dan Tunjangan (Kompensasi Tidak Langsung) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Toko Roti Valentin Bakery Kota Pematangsiantar	Secara parsial Gaji (Kompensasi Langsung) Dan Tunjangan (Kompensasi Tidak Langsung) Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Toko Roti Valentin Bakery Kota Pematangsiantar.	Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung	Tidak ada variabel yang berbeda.
19.	Yasa & Dewi, E-Jurnal Manajemen Unud.	Berdasarkan hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap	Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan	Motivasi Kerja

No	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi	kepuasan kerja, diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja		
20.	Yumuda & Agustriyana, Jurnal Bisnis Manajemen & Ekonomi (JBME). Vol. 20 No. 1, Juli 2022. Pengaruh kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan et cetera restaurant bandung selama periode 2021-2022.	Hasil dari penelitian yang dilakukan Kompensasi langsung memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.	Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja Karyawan	Pemeliharaan Sumber Daya Manusia.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini, peneliti menjelaskan keterkaitan antar variabel untuk memberikan gambaran yang rinci dan jelas mengenai arah pembahasan penelitian. Penelitian ini menggunakan model hubungan dengan variabel independen yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan stres kerja, serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Peneliti berpendapat bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung adalah faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena gaji sebagai bagian dari kompensasi langsung digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika

perusahaan memberikan tanggung jawab dengan baik, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan di perusahaan.

Peneliti juga menekankan pentingnya memperhatikan stres kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan berlebihan, tekanan, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menghindari faktor-faktor penyebab stres untuk menjaga kinerja dan kepuasan karyawan.

Selanjutnya peneliti akan menguraikan dan menjelaskan lebih detail mengenai kaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan faktor penting bagi kepuasan karyawan yang berdampak pada produktivitas individu dan perusahaan. Jika karyawan puas dengan kompensasi, produktivitas akan meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan malas, sering absen, bahkan resign, yang menurunkan produktivitas perusahaan. Penelitian Priadana & Setia (2017) serta Runtulalo & Areros (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung (gaji, insentif, bonus) dan kompensasi tidak langsung (lingkungan kerja, kebebasan cuti, kesempatan kerja). Keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Burhanudin

& Tambun (2021), Haryono & Puji (2020), Prilianto (2022), serta Yumuda & Agustriyana (2022) menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

2.2.8 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Selain kompensasi langsung adapun kompensasi tidak langsung juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perkuat oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu, Juniarti & Setia (2020) melakukan penelitian dengan Hasil penelitian menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, penelitian lainnya juga dilakukan oleh Patongai, dkk (2024) penelitian tersebut mendapatkan Hasil secara parsial kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Burhanudin & Tambun (2021) juga melakukan penelitian Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan

mendapatkan hasil kompensasi tidak langsung berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Selain Kompensasi yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan, Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Bhastary (2020) mengemukakan bahwa, Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu tinggi akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Semakin tinggi Tingkat Stres kerja karyawan maka akan semakin rendah Tingkat kepuasan kerja karyawan begitu pula jika semakin rendah Tingkat Stres kerja karyawan maka kepuasan kerja akan terus naik. Pernyataan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dikemukakan oleh peneliti pada penelitian terdahulu. Dharma & Supartha (2019) mengemukakan Berdasarkan Hasil pada penelitian dijelaskan bahwa secara Parsial Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Yasa & Dewi (2019) juga melakukan penelitian pada variabel yang sama yaitu Stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan hasil kepuasan kerja, diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian dengan penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Claudya & Tambunan (2021) membuktikan bahwa Stres kerja ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Kue Nuni

Cookies, Tangerang. Terakhir pada penelitian yang dilakukan oleh Batu Bara (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.10 Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

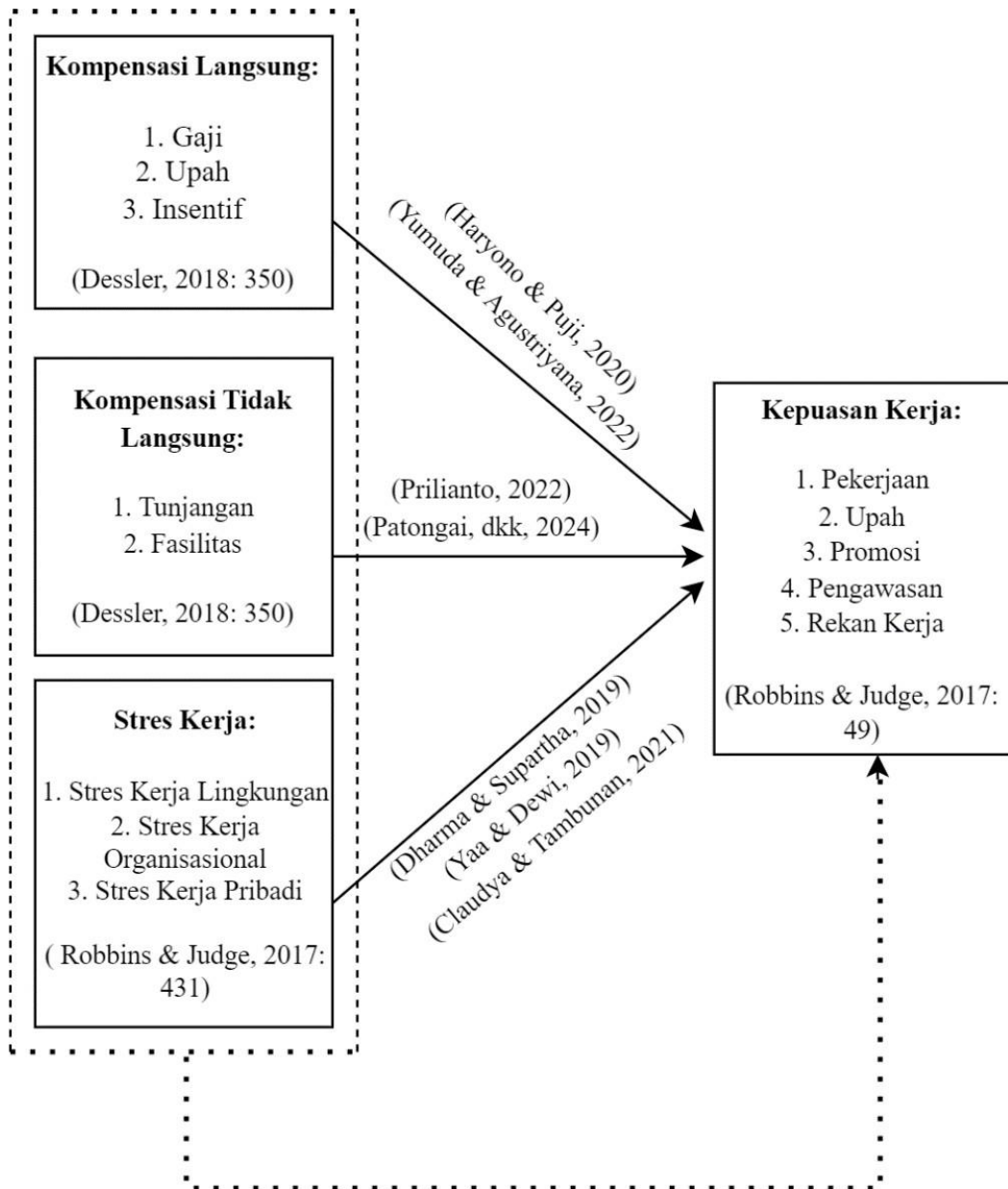
Kompensasi Langsung, Kompensasi tidak langsung dan stress kerja adalah ketiga hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut merupakan tolak ukur dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya kepuasan kerja karyawan adalah situasi yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka menyadari bahwa kebutuhan dan keinginannya sudah terpenuhi atau tidak. Hal itulah yang menjadikan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan stress kerja menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh adanya timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan karyawannya yang telah dikerjakan. Sedangkan stress kerja adalah hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena stres kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan senada dengan teori yang dikatakan oleh Robbins & Judge (2019: 52) menjelaskan bahwa Pengaruh Kompensasi gaji, insentif (kompensasi langsung), tunjangan (kompensasi tidak langsung) dan Stres

Kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja”. Namun sangat disayangkan belum ada penelitian terdahulu yang meneliti secara simultan mengenai kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas yang telah peneliti uraikan maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa terdapat hubungan antara variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dirumuskan paradigma penelitian seperti pada halaman berikutnya:



Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara Simultan
 - a. Kompensasi Langsung, Kompensasi tidak langsung dan Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Secara Parsial
 - a. Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
 - b. Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
 - c. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan