

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Beberapa definisi dari para ahli mengenai kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Edison dkk (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Sutrisno (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Hasibuan (2017) menegaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Definisi kepuasan kerja yang telah di kemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan individu ketika individu tersebut mendapatkan sesuatu yang dapat memenuhi keinginannya dan merupakan sikap yang dicerminkan oleh karyawan wujud dari perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya. Sikap yang dicerminkan akibat dari dorongan, keinginan, dan harapan-harapan terhadap pekerjaan dan dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh karyawan. Akibat dari sikap tersebut adalah perasaan puas atau tidak puas nya karyawan

2.2.1.1. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Soegandhi, Sutanto dan Setiawan (2013) dimensi yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan / Jenis Pekerjaan (Work It Self) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya

masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan

- 2) Hubungan Dengan Atasan (Supervision) Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai nilai yang serupa.
- 3) Teman Kerja (Co-Workers) Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (Promotion) Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji atau Upah (Pay) Gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dinilai dari faktor yang mempengaruhinya. Menurut Sutrisno (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis berhubungan dengan kejiwaan karyawan, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan, faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Hasibuan (2017) menyebutkan yang menjadi faktor kepuasan kerja karyawan adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau

tidak Sedarmayanti (2017) mendefinisikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan maju, gaji dan keuntungan finansial lain seperti intensif, rekan kerja, kondisi pekerjaan. Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut disimpulkan bahwa yang menjadi faktor kepuasan kerja adalah supervisi, sikap pimpinan, pekerjaan itu sendiri, keadilan antar karyawan, ketepatan dalam penempatan keahlian kerja, organisasi dan manajemen, rekan kerja, keuangan seperti gaji dan intensif, promosi, kondisi fisik karyawan, kondisi pekerjaan dan jaminan serta kesejahteraan karyawan

Penelitian ini mendasarkan diri pada pendapat Hasibuan (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2.2.1.3. indikator kepuasan kerja

Indikator yang mempengaruhi Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Atasan
3. Teman kerja
4. Promosi
5. Gaji /Upah

2.2.2. Stres Kerja

Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2013) stres merupakan suatu kondisi yang dialami individu dalam memutuskan suatu hal yang berkaitan dengan kesempatan, tuntutan, atau segala sesuatu yang diinginkan.

Stres adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang (Wibowo, 2011). Stres adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Sunaryo,

2014). Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang (Cahyono, 2014). Menurut Council (2003) penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab organisasi dan penyebab individu itu sendiri. Stres kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga, Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja (Pujiastuti, 2013). Menurut Wibowo (2011) stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2007) adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Menurut Luthans (2008) sumber stres kerja meliputi, sumber stres di luar organisasi, sumber stres dari organisasi, sumber stres kelompok, sumber stres individu. Kofoworola dan Ajibua (2012) menyebutkan beberapa penyebab stres di tempat kerja adalah perubahan hidup, hassles, Stres kerja, pengembangan karir dan beban kerja. Penyebab lain stres kerja adalah beban kerja yang terasa sangat berat, waktu kerja yang sedikit, dll (Mangkunegara, 2008).

Penelitian ini mendasarkan diri pada pendapat pujiastuti (2013) yang mengatakan bahwa Stres adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan Stres kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga, Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja.

2.2.2.1 Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator yang mempengaruhi Stres kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan menyelesaikan pekerjaan
2. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
3. Tuntutan dan tekanan dari atasan
4. Ketegangan dan kesalahan
5. Jumlah pekerjaan yang berlebihan

2.2.3. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kondisi banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan (George dan Jones, 2012). Beban kerja didefinisikan sebagai upaya untuk melakukan pekerjaan serta efisiensi dan kinerja individu. Beban kerja yang berlebih akan menyebabkan peningkatan stres, terdapat masalah mental dan juga fisik serta rasa ketidakpuasan yang mungkin menjadi ancaman terhadap kesehatan karyawan (Baheshti dkk, 2015). Turunnya produktivitas kerja dan timbulnya penyakit akibat kerja disebabkan oleh beban kerja yang sudah melebihi kapasitas. (Wahdaniyah dan miftahuddin 2018) Beban kerja merupakan proses menentukan jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu (Setianingsih 2017). Beban kerja menurut (Akob 2016) yaitu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan rentang waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja merupakan kegiatan yang berhubungan dengan waktu dalam hal ini dapat dilihat dari kapasitas waktu yang diberikan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, seperti yang telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 77 ayat (2) menyatakan bahwa waktu dalam bekerja yaitu 7 jam per hari dalam satu minggu terhitung enam hari kerja atau 5 jam per hari dalam satu minggu terhitung lima hari kerja

Menurut Munandar (2014), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Menurut Tarwaka (2011) performansi kerja manusia terdiri dari 3 (tiga) dimensi beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi

Penelitian ini mendasarkan diri pada pendapat Baheshti dkk (2015) yang mengatakan bahwa beban kerja adalah sebagai upaya untuk melakukan pekerjaan serta efisiensi dan kinerja individu. Beban kerja yang berlebih akan menyebabkan peningkatan stres, terdapat masalah mental

dan juga fisik serta rasa ketidakpuasan yang mungkin menjadi ancaman terhadap kesehatan karyawan.

2.2.3.1 Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator yang mempengaruhi Stres kerja menurut purbaningratyo dan surya (2015) adalah sebagai berikut :

1. Mendadak tidaknya suatu tugas
2. Ketelitian dalam bekerja
3. tingkat kesulitan karyawan
4. Resiko dalam pekerjaan
5. Kenyamanan dalam pekerjaan

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disini digunakan untuk menjelaskan tentang variabel-variabel dan juga sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
1	Dhania (2010)	Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja pada stres kerja ,stres kerja dan pengaruh terhadap kepuasan kerja perwakilan di kudas	Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui skala . dalam penelitian ini yang terjadi	Populasi ini adalah medical representatif di kota kudas.cara pengambilan sampel pada penelitian ini di lakukan secara purposive sampling. Pengambilan sampel	Dengan hasil bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan.

				variabel bebas adalah beban kerja , variabel intervenin g adalah stres kerja dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja medical representatif	dilakukan langsung oleh peneliti di rumah sakit, apotik dan tempat praktek dokter	
--	--	--	--	--	---	--

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
2	tunjungsi (2011)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui stress kerja , kepuasan kerja dan menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT pos Indonesia (Persero) bandung	Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Populasi penelitian ini berjumlah 410 , dan teknik penarikan sampel menggunakan teknik probabilitas sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata) sehingga di peroleh 81 karyawan	menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT pos indonesia (persero) bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang , dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3% dan sisanya sebesar 65,7%

					sebagai sampel	
--	--	--	--	--	----------------	--

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
3	Anisa 2016	Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pt. Duta Palma Nusantara Pekanbaru)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja, dukungan manajemen dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palama Nusantara Pekanbaru serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palama Nusantara Pekanbaru.	Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah jenis skala likert.	Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuisioner dan wawancara.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam: a. Karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru memiliki tingkat stres kerja yang cukup tinggi

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
----	----------------	-------	-------------------	--------	-------------------	------------

4	pradana (2018)	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja , lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Bank Mandiri kantor cabang Madiun	Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner ,sedangkan teknis analisis yang di gunakan di antaranya adalah analisis regresi berganda, uji t, uji f dan analisis jalur	Menguunakan kuisioer ,wawancara dan observasi	berjumlah 100 orang karyawan Bank Mandiri kantor cabang Madiun, sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan PT Bank Mandiri kantor cabang Madiun,dengan teknik pengambilan sampel non probability yaitu dengan sampel jenuh (sensus)	Hasil penelitian ini memunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
---	-----------------------	--	--	---	---	---

lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
5	aprilia (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan dengan menggunakan teknik	Berdasarkan hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja , stres kerja

		Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)	kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening untuk studi kasus pada karyawan rumah sakit kasih ibu surakarta	kan penyebaran kuisisioner di bagikan kepada 89 karyawan akan tetapi yang terisi hanya 58 kuisisioner	probability sampling	berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
--	--	--	---	---	----------------------	--

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
6	wijaya 2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.	dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung.	Sampel dan populasi dalam Penelitian ini dilakukan di Hotel Maxone Malang yang memiliki 80 orang pekerja, dengan menggunakan sampel jenuh	Dengan hasil bahwa , pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sifatnya tidak secara langsung. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja; stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stress kerja, dan hal ini

						berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja.
--	--	--	--	--	--	---

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
7	batubara (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT OTO SUMMIT FINANCE	Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja secara persial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Metode penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengatahui hubungan setiap variabel	populasi nya yaitu seluruh karyawan tetap PT oto summit finance sebanyak 147 karyawan, menentukan jumlah sampel yang di ambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan seacara .persial di ketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengawai pada pt oto summit finance

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
8	setiawan (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Bertujuan untuk mendeskripsikan , menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan	Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Teknik pengumpulan data wawancara dan kuisioner , teknik pengambilan responden	Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja non fisik kategori baik , beban kerja ketegori cukup dan kepuasan

		Pada Griya Bebek Dan Ayam Nelongsong Malang	kerja , beban kerja terhadap kepuasan kerja serta mengatahui variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan		menggunakan total sampling dengan jumlah 30 responden pada griya bebek dan ayam nelongso malang , analisis data menggunakan rentang skala dan regresi linier berganda	kerja kategori tinggi
--	--	---	--	--	--	--------------------------

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
9	Ananda (2020)	Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Anugerah Samarinda	Untuk mengatahui sejauh mana pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Dengan pendekata n korelasion al guna menyelidi ki ada tidaknya pengaruh antara variabel independe n stress kerja (X1) dan beban	100 karyawan yang menjadi sampel berjenis laki- laki dan berusia rata- rata 25 tahun- 47 tahun	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini yani variabel stress kerja (X1) , beban kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y)

				kerja (X2) dengan variabel dependen kepuasan kerja (Y)		
--	--	--	--	---	--	--

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
10	Pramesti dan Piartrini 2020	Peran mediasi stress kerjapada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja dan juga mengetahui peran stress kerja dalam memediasi hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja.	Wawancara dan kuesioner	Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa stress kerja dinilai

						tidak memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	--	--	--	---

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
11	Sari (2020)	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	analisis regresi linier sederhana Analisis Deskriptif Uji Parsial (Uji t)	Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelindo I yang berjumlah 120 pegawai. Sempel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang di atas 100 dapat menggunakan kriteria 10%-15% atau 20%-25%".	Hasil analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 24,255 + 0,036X + e$ yang menunjukkan bahwa variable stres kerja mempunyai hubungan positif searah dengan variabel kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai thitung = 0,428 > t tabel 2,03 (nk=30-2=28).

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
12	suartana dan dewi 2020	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel	Tujuan penelitian ini menjelaskan pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaankeluarga terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial.	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
13	Kusuma 2020	Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diantara	Penelitian yang melibatkan seluruh pegawai sebagai	teknik analisis jalur dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja;

		Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto	variabel stres kerja, beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai	populasi, dengan jumlah 32 orang dengan teknik sampling secara sensus. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner,	Versi	(2) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (3) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (5) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; (6) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja; (7) Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan; (8) Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Mojokerto.
--	--	--	---	--	-------	--

						Keterbatasan dari penelitian ini yakni responden kecil sehingga perlu ditelaah lebih lanjut oleh peneliti lainnya dalam bentuk penelitian lain yang lebih luas dan tajam.
--	--	--	--	--	--	---

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
14	Puspitawati dan Atmaja (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan	untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali.	observasi, wawancara dan kuesioner.	sampel yang digunakan sebanyak 105 responden yang merupakan karyawan hotel non bintang di Kota Denpasar Bali dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling.	Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Lanjutan tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
15	Talo, Timuneno dan Nursiani (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang	Dalam penelitian akan diteliti pengaruh beban kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.	teknik Simple Random Sampling	Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Beban Kerja Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang termasuk dalam kriteria sangat rendah sedangkan Kepuasan kerja berada pada kriteria sangat tinggi. Pada hasil pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji t membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero)

						<p>Cabang Kupang, hasil ini diperkuat oleh hasil analisis determinansi diperoleh angka R^2 (R Square) yang menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pos meskipun pengaruh tersebut relatif lemah.</p>
--	--	--	--	--	--	---

Lanjutan Tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
16	Bhastary 2020	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan,	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda .	Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap

						kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.
--	--	--	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
17	Irawati, Rahmawati (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Marketing Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong)	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji: 1) pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan marketing Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong, dan 2) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Dealer Sumber Hasil	Pengumpulan data akan menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden berdasarkan persepsi yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja..	populasi yaitu karyawan bagian marketing Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong sebanyak 35 orang, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

			Abadi Gombong			
--	--	--	------------------	--	--	--

Lanjutan Tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
18	Novita dan kusuma 2020	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruh i kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Metode pengump ulan data yang digunaka n adalah dengan cara wawanca ra dan kuisisioner .	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup dengan total 40 orang. Sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi sebagai responden yaitu sebanyak 40 karyawan	. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat hasil sebagai berikut : $Y = 20,315 -$ $0,489 (X1) +$ $1,135 (x2) + e$

Lanjutan Tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
19	dewi 2020	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan	Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	menggunakan rumus slovin	Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan wawancara.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

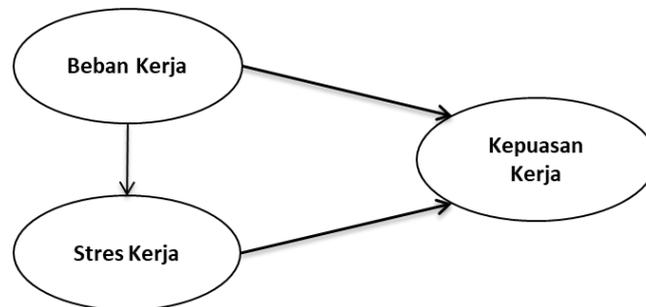
No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
20	Fardah dan Ayuningtias 2020	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres, tingkat kepuasan kerja dalam perusahaan dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Fatih Terang Purnama	Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan nonprobability dengan teknik purposive sampling	teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai R square sebesar 43,4% artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini akan menjadi masukan bagi CV Fatih Terang Purnama untuk

						selalu mengelola tingkat stress kerja yang bisa dialami suatu saat oleh karyawan yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada masing masing karyawan dalam perusahaan dengan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.
--	--	--	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2

No	Peneliti Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi / Sampel	Kesimpulan
21	Hermingsih dan Purwanti 2020	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dibank bjb cabang BSD	Jenis penelitian kuantitatif, jumlah populasi 119 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara ransom	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

2.3. Model Konseptual Penelitian



Gambar 2.3 model konseptual penelitian

Pada diagram tersebut menunjukkan alur dari variabel independen Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja selaku variabel dependen.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan model konseptual penelitian dan tinjauan penelitian terdahulu maka didapatkan hipotesisi atau dugaan sebagai berikut:

Menurut Dewi (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh beban kerja terhadap Stres kerja karyawan.

Menurut Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stress kerja Karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Farda dan Ayuningtias (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. dengan Koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai R square sebesar 43.4% artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan