

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen SDM

###### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Aljabar (2020 : 4) manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi instansi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Hasibuan (2019 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk penciptaan instansi, pegawai dan masyarakat. Menurut Sukardi *et al* (2024:2)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. MSDM ( Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah suatu ilmu yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif agar dapat membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hubungan antar peran manusia untuk memenuhi sebuah instansi gunanya menjadi proses berjalan kegiatan operasional instansi agar terjalan secara efisien dan efektif.

## 2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Komponen merupakan bagian pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu instansi. Komponen akan bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang menjadi tujuan dari instansi. Maka dari itu tiap komponen memiliki peran penting masing-masing. Berikut ini akan dijelaskan beberapa komponen manajemen sumber daya manusia diantaranya:

Menurut Hasibuan (2019 : 10) komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai, dan pemimpin yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. Tujuan utama dari seorang pengusaha adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung risiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.

### b. Pegawai

Pegawai adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Pegawai wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Posisi

pegawai dalam suatu instansi dibedakan atas dua bagian yaitu pegawai operasional dan pegawai manajerial (pimpinan).

c. Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan.

### **3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019 : 21) fungsi sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan instansi, kemampuannya, dan mengalokasikan sumber

daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan instansi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha instansi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu instansi, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah metode untuk menemukan dan menyetujui syarat-syarat, serta membeli barang, jasa, atau pekerjaan lainnya dari sumber eksternal, sering kali dilakukan dengan menggunakan proses tender atau lelang.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terarah dan terencana untuk membuat dan memperbaiki, sehingga semakin bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sebagai upaya menciptakan mutu yang lebih baik.

## 2.1.2 Stres Kerja

### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres menjadi dampak ketidakseimbangan dari tekanan serta sumber daya yang dimiliki seseorang, makin besar ketidakstabilan terdapat makin besar pula depresi yang didapati individu maupun perusahaan. Menurut Samosir dan Wasiman (2024:04) stres termasuk sebuah situasi suatu individu mendapati kekakuan serta terdapatnya keadaan yang medampaknya, keadaan itu bisa didapat pribadi suatu individu maupun sosial di luar pribadi individu. Menurut Zainal dan Ashar (2023:01) stres kerja merupakan keadaan ketika seseorang mendapat tekanan fisik, biologis, maupun emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tak berdasarkan kesanggupan dan sumber daya yang dimiliki.

Pendapat Asih, *et al.* (2019:04) stres kerja adalah sebuah kondisi dimana seseorang merasa tidak nyaman dengan pekerjaan berupa keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakstabilan fisik serta mental yang mendampaki emosi, pola pikir, serta keadaan kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.BPD Bali Cabang Renon” yang dilakukan oleh Permata Dewi & Anak Agung. Stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kepuasan kerja. Aspek tersebut mengindikasikan perihal apabila makin besar stres kerja jadi

kepuasan kerja terhadap pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Nantinya makin berkurang

Dari sejumlah pendapat bisa dinyatakan stres kerja merupakan keadaan seseorang yang bersifat negatif dikarenakan mengalami tekanan fisik, mental ataupun emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi.

## **2. Penyebab Stres Kerja**

Menurut Zainal dan Ashar (2023:05) penyebab stres kerja antara lain:

### **a. Beban Kerja**

Suatu alasan utama stres kerja yaitu tanggapan kerja yang berlebihan. Ketika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin kewalahan dan sulit untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik.

### **b. Kurangnya kontrol dan dukungan**

Kurangnya kontrol dan dukungan dalam kerja juga menjadi penyebab stres kerja. Ketika seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka atau tidak mendapat dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja, mereka mungkin merasa tidak aman dan tidak dihargai.

c. Konflik kerja

Konflik antar kerja atau dengan atasan juga dapat menyebabkan stres kerja. Ketika terjadi konflik, individu mungkin merasa tegang, cemas, dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.

d. Lingkungan kerja tidak sehat

Lingkungan kerja tidak sehat merupakan penyebab stres kerja misalnya jika lingkungan kerja terlalu bising, kotor atau tidak nyaman, individu mungkin merasa sulit untuk fokus bekerja.

e. Tidak jelas peran dan tanggung jawab

Jika individu tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka atau tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mereka mungkin merasa bingung dan tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan.

f. Kurangnya penghargaan dan pengakuan

Ketika individu merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, mereka mungkin tidak termotivasi dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

### 3. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Permasalahan stres kerja di dalam organisasi, dinas/instansi menjadi gejala yang sangat penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

Menurut (Robbins,*et al.*,2017:597) menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi sebagai berikut:

a. Stres Lingkungan

Tidak pastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Indikator stres lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres organisasi

Indikator stres organisasi berkaitan dengan situasi di mana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan karyawan yang dimana mendapatkan tekanan dari pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja, yang dimana kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stres individu

Indikator stres individu ini mengenai kehidupan pribadi karyawan seperti permasalahan keluarga, ekonomi pribadi, dan tekanan yang membuat karyawan merasa stres dalam bekerja.

## 2.1.3 Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan dalam menolong individu mencapai suatu tujuannya. Menurut Prayetno (2020:150) motivasi adalah pondasi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya.

Adapun menurut Hutagalung berpendapat bahwa motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam obyek yang spesifik. Menurut Fatari (2023:108) motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dilakukan demi tercapainya target perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.BPD Bali Cabang Renon” yang dilakukan oleh Permata Dewi & Anak Agung. Stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kepuasan kerja. Aspek tersebut mengindikasikan perihal apabila makin besar stres kerja jadi

kepuasan kerja terhadap pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Nantinya makin berkurang

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang diperlukan oleh pegawai agar dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang mereka yakini dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpenuhi.

## **2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi dan indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang ditentukan oleh Maslow dalam Kasum (2023:14) menyatakan bahwa menstimulasi orang, harus diketahui seberapa paham orang tersebut pada hirarki kebutuhan. Keempat keperluan menurut Maslow adalah sebagai berikut

- a. Keperluan Fisik (*physiological needs*), keperluan ini adalah hal baik pada kehidupan manusia, meliputi:
  - 1). Kebutuhan penunjang saat bekerja
  - 2). Memenuhi kebutuhan hidup karyawan
- b. Keperluan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*), keperluan ini dimaksudkan akan terhindar dari bahaya dan kegelisahan. Meliputi:
  - 1). Rasa aman dan fisik
  - 2). Rasa aman akan jaminan keselamatan kerja
  - 3). Rasa aman akan jaminan kesehatan

c. Keperluan sosial (*social needs*), dalam interaksinya, manusia berharap dapat bergaul dilingkungan masyarakat dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya interaksi antar sesama yang harus dilakukan.

1). Interaksi antar pekerja

2). Kebutuhan untuk kepentingan bersama dalam bekerja

d. Keperluan dihargai (*esteem needs*), dua macam keperluan yakni; pertama, keperluan-keperluan akan kekuatan, penguasaan, kapabilitas, konsisten, dan independens. Kedua yaitu keperluan akan penghargaan orang lain, status, terkenal, dominasi, kebanggaan, menjadi sorotan serta apresiasi dari orang lain, dimana orang sangat membutuhkan untuk mendapat pengakuan dari orang lain.

Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui:

1). Promosi jabatan

2). Penghargaan

3). Umpan balik dari pimpinan

### 3. Teori-teori Motivasi Kerja

Terdapat teori-teori motivasi di kemukakan oleh para ahli namun ada beberapa teori yang cukup terkenal, seperti yang ditulis oleh sebagian berikut beberapa teori mengenai motivasi yaitu:

a. Teori Maslow, "*Motivation and Personality*" merupakan buku yang menjadi hasil pemikiran dari Abraham H. Maslow sehingga banyak dikenal dengan teori motivasi Maslow. Dalam buku tersebut tertulis bahwa kebutuhan-kebutuhan digolongkan sebagai kebutuhan

primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan kebutuhan sekunder.

- b. Teori Alderfer, Teori yang dikemukakan oleh beliau disebut “ERG”. Akronim dari teori “ERG” merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*.
- c. Teori Herzberg, Teori yang dikembangkan oleh beliau dikenal sebagai “Model dua Faktor” dari motivasi, dua faktor tersebut adalah faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno, *et al*, ( 2022:11), lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaannya. Menurut Saputra A, A (2021:12) lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Silitonga (2020:13) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan

Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Lingkungan Kerja, Kemajuan Kerja Karir serta Promosi jabatan dengan bersama-sama berdampak pada kepuasan kerja

Dengan demikian dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada disekitar karyawan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat memberikan manfaat, motivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

## **2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Pendapat Enny (2019:58) mengemukakan bahwa dimensi serta indikator lingkungan kerja yaitu antar lain:

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh kondisi fisik atau kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja jenis ini terdiri dari 2 lingkungan fisik yang terhubung langsung dan tidak langsung. Lingkungan fisik secara langsung meliputi berbagai benda dan fasilitas yang digunakan selama pekerjaan. Misalnya mesin kasir, meja, kursi, dll. sedangkan lingkungan tidak langsung terdiri dari seluruh aspek fisik yang tidak dapat disentuh tetapi mempengaruhi pekerjaan. Contohnya termasuk suhu, pencahayaan, kelembapan, dan aroma ruangan. Indikator lingkungan kerja secara fisik adalah:

#### **1). Pencahayaan**

Penerangan yang optimal dapat membantu dalam mendukung produktivitas dalam bekerja

## 2). Sirkulasi udara

Sirkulasi Udara atau penukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran.

## 3). Suara berisik

Suara berisik dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

## 4). Tata letak ruang

Tata letak ruang atau penataan ruangan yang ada di dalam ruangan kerja akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Jenis lingkungan kerja ini melengkapi setiap kondisi hubungan kerja pada suatu perusahaan. Hubungan ini bisa antar rekan kerja atau antara atasan dan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik adalah:

#### 1). Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Terciptanya kondisi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

#### 2). Hubungan kerja antara rekan lain

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Enny (2019:58) aspek lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Aspek personal, mencakup : wawasan, keahlian, kesanggupan, keyakinan pribadi, motivasi serta komitmen yang dipunyai terhadap seluruh personal.
- b. Aspek kepemimpinan, mencakup : Mutu pada pemberian pembelajaran, dorongan, kepemimpinan serta *support* oleh atasan.
- c. Aspek tim, mencakup : Mutu serta antusiasme dorongan para partner di tim, keyakinan pada tim lain, serta keserasian serta kedekatan komponen tim.
- d. Aspek sistem mencakup : strategi kerja, sarana atau prasarana kerja yang disediakan instansi, tahapan instansi serta budaya performa pada instansi.
- e. Aspek situasional mencakup : tuntunan serta pergantian lingkungan *eksternal* serta *internal*.

#### 2.1.5 Kepuasan Kerja

##### 1. Pengertian kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:16) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Pradana, H. H. (2021) dalam kepercayaan vecchino Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan

kerja dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.

Dari uraian di atas bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

## **2. Dimensi dan indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Alfifah & Nawatmi (2022:115) dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah :

a. Pekerjaan itu sendiri sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan mengindikasinya

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Mempunyai kesempatan untuk belajar
- 3) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab

b. Kompensasi, ini sangat penting bagi karyawan maupun pengusaha lalu Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi, indikatornya

- 1) Gaji pokok

Adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas hasil pekerjaan karyawan.

- 2) Tunjangan

Tunjangan atau benefit merupakan salah satu pemberian kompensasi di luar upah yang ditentukan oleh perusahaan.

c. Promosi adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik. indikatornya

1) Peningkatan jabatan

Yang dimana adanya perubahan jabatan atau posisi dalam dalam struktur organisasi

2) Peningkatan gaji atau tunjangan

Kenaikan gaji atau tunjangan yang signifikan

3) Peningkatan kesempatan pengembangan

Kesempatan pelatihan, kursus, atau program pengembangan lainnya.

### 3. Faktor faktor Kepuasan Kerja

Menurut Jopanda (2021:8) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut :

a. Gaji

Merupakan kompensasi yang diterima seseorang sebagai hasil dari pekerjaannya, apakah dianggap memadai dan adil sesuai kebutuhan.

b. Pekerjaan itu Sendiri

Merupakan pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah memiliki karakteristik yang memuaskan.

c. Rekan Kerja

Merupakan individu dengan siapa seseorang berinteraksi di tempat kerja. Seseorang dapat memiliki persepsi positif atau negatif tentang rekan kerjanya

d. Atasan

Merujuk pada individu yang bertanggung jawab memberikan arahan atau instruksi dalam menjalankan tugas. Gaya kepemimpinan atasan dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang, baik secara positif maupun negatif.

e. Promosi

Mencakup persepsi seseorang terhadap peluang untuk naik jabatan, serta transparansi dalam proses promosi. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan tenaga kerja.

f. Lingkungan Kerja

Meliputi aspek fisik dan psikologis dari lingkungan tempat kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelusuran terlebih dahulu dari berbagai sumber baik dari jurnal maupun penelitian sebelumnya mengenai teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Asnita Putri Syafrizal, Dewi Yuliati Pratama, Nisrina Hasna, Sifa Fauziah, Vip Paramarta. (2024) Upaya Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Karyadibya Mahardika.  ISSN 2685-8622, E-ISSN 2746-0290/jurnal ekonomi bisnis dan industri, Vol.06, No.01, 2024	Variabel Independen: <b>X1=Disiplin Kerja :</b> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa Hasibuan dalam Khasanah (2016) <b>X2= Motivasi :</b> 1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju Mangkunegara	Pendekatan Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja yang terjaga, motivasi yang terus mendorong, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di PT Karyadibya Mahardika. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Kesimpulan
		(2009:93) dalam Bayu Fadilah, et all (2002:21) <b>X3= Lingkungan Kerja :</b> 1. Lingkungan Kerja fisik 2. Lingkungan Kerja non fisik 3. Hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2002:21) Variabel Dependen: Y= <b>Kepuasan Kerja</b> : 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. pengawas Afandi (2018:82)		kepada manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan
2.	Sri Rahayu dan Dahlia (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu  ISSN 2599-3410, E-ISSN 2614-3259/jurnal ekonomi bisnis dan ekonomi syariah, Vol.06, No.01, 2023	Variabel Independen: X1= <b>Disiplin Kerja:</b> 1. Kerja 2. Ketaatan Kerja 3. Ketaatan Standar Kerja 4. Bekerja Etis Dalam Sekartini (2016) X2= <b>Motivasi Kerja:</b> 1. Kebutuhan Manusia 2. Kebutuhan Hubungan 3. Kepemimpinan Dalam Badawi (2014)	regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan SPSS 26.	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Kesimpulan
		<p>X3= <b>Komitmen Organisasi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan Kuat</li> <li>2. Keinginan Berusaha</li> <li>3. Penerimaan Nilai Organisasi Dalam Putri (2020)</li> </ol> <p>Y1= <b>Kepuasan Kerja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Kualitas Pengawasan</li> <li>3. Hubungan Kerja Dalam Jufrien dan Sitorus (2021)</li> </ol> <p>Y2= <b>Kinerja Pegawai:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Benar dan Tepat Waktu</li> <li>5. Produktivitas Dalam Prasetyo dan Marlina (2019)</li> </ol>		<p>Ogan Komerling Ulu harus terus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam upaya menambah tingkat kepuasan kerja atau pun membangun kinerja mereka menjadi lebih baik</p>
3.	<p>Permata Dewi &amp; Anak Agung (2024). Motivasi kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol 13, No.1 Januari 2024</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Reward dan Penghargaan</li> <li>b. Rekan Kerja yang Kompeten</li> <li>c. Pelatihan atau Kursus</li> <li>d. Gaji yang sesuai</li> </ol> <p>Stres Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Persaingan Tidak sehat</li> </ol>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kepuasan kerja. Aspek tersebut mengindikasikan perihal apabila makin besar stres kerja jadi kepuasan kerja terhadap pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Kesimpulan
		b. Waktu Kerja Yang berlebihan c. Beban kerja yang tinggi Kepuasan Kerja a. Pekerjaan b. Gaji c. Kesempatan Promosi d. Pengawasan Pimpinan e. Rekan Kerja		Renon Nantinya makin berkurang.  Motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Aspek tersebut mengindikasikan perihal apabila motivasi kerja bertambah jadi kepuasan terhadap pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon makin berkembang pula.
4.	Yuan Wahyudi et al/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai  Jurnal Prointegrita Vol : 4 Nomor : 3 Tahun : 2020	Lingkungan kerja : a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik  Pengembangan Karir: a. Perencanaan karir b. Manajemen karir  Promosi jabatan a. Kejujuran b. Disiplin c. Prestasi Kerja d. Kerja Sama  Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Promosi	Metode penelitian: Kuantitatif  Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Kemajuan Kerja Karir serta Promosi jabatan dengan bersama-sama berdampak pada kepuasan kerja

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Kesimpulan
		d. Supervisi e. Rekan kerja f. Lingkungan kerja		
5.	Ririn Novita dan Merta Kursuma/2020/Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantar Cabang Bengkulu dan Curup)	Beban Kerja : a. Beban Waktu b. Beban Usaha Mental c. Beban Psikologis  Lingkungan Kerja : a. Lingkungan Fisik b. Lingkungan Non Fisik Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja	Metode Penelitian : Kuantitatif  Alat Analisa : Linier Berganda	Beban kerja dan Lingkungan Kerja berdampak dengan terpisah maupun bersama-sama pada kepuasan kerja pegawai koperasi Nusantara Cabang Bengkulu serta Curup.

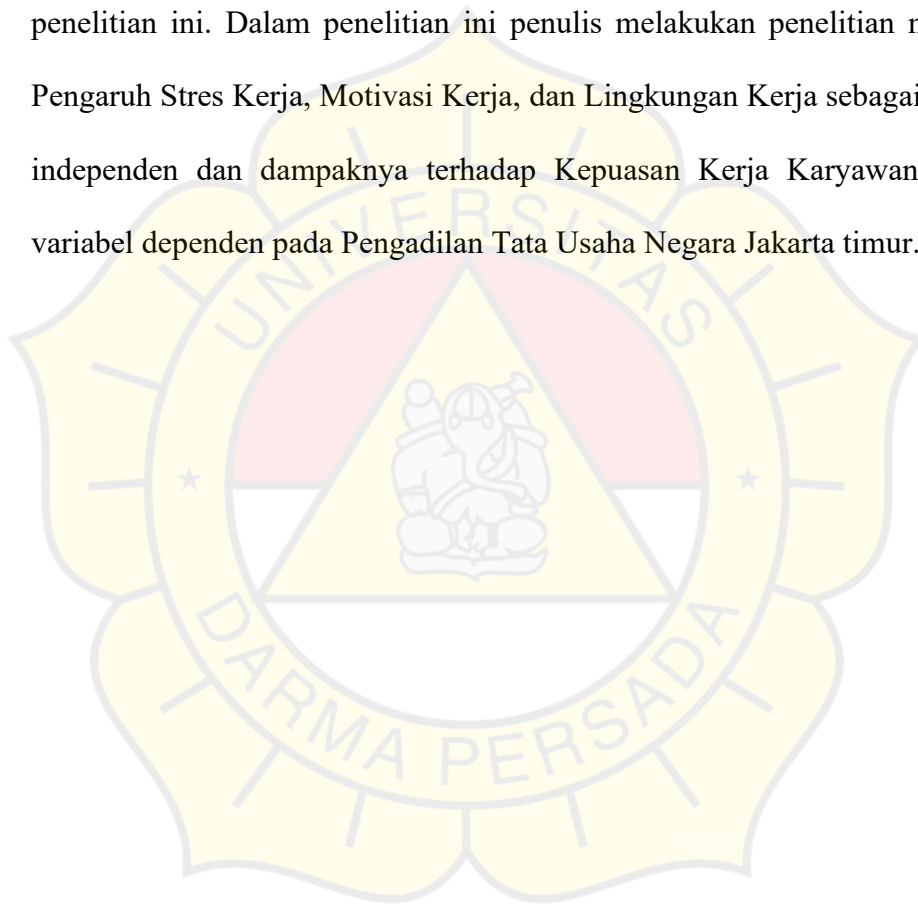
### 2.3 Kerangka Pemikiran

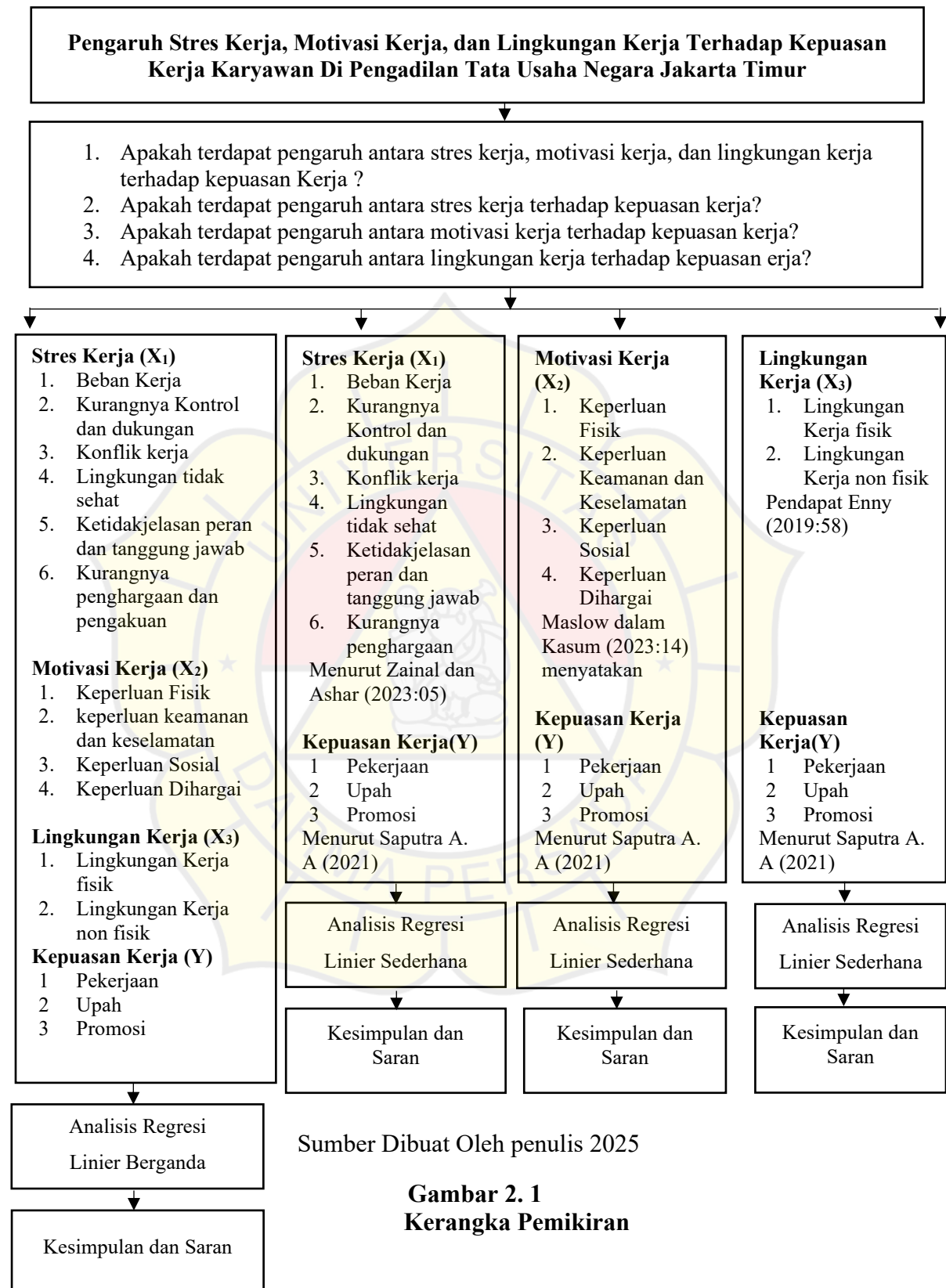
Menurut Sugiyono (2019) dalam Putri (2023) kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjabarkan atau menjelaskan secara teoritis yang bersangkutan dengan variabel yang akan diteliti.

Pendapat Sugiono (2017:93) kerangka berpikir adalah konseptual terkait upaya sebuah kajian berkaitan dari beberapa dan beragam aspek yang sudah diidentifikasi juga adanya perlu dengan persoalan observasi. Sedangkan

persoalan yang dipandang utama ini yaitu kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada bagian gambar 2.1.

Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen pada Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta timur.





## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2021:99) mengemukakan bahwa, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja(Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?

$H_{01}$  : Diduga, stres kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) Tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja(Y)

$H_{a1}$  : Diduga, stres kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) Diduga, berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

2. Apakah stres kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?

$H_{02}$  : Diduga, stres kerja ( $X_1$ ) Tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di pengadilan tata usaha negara Jakarta timur

$H_{a2}$  : Diduga, stres kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

3. Apakah motivasi kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?

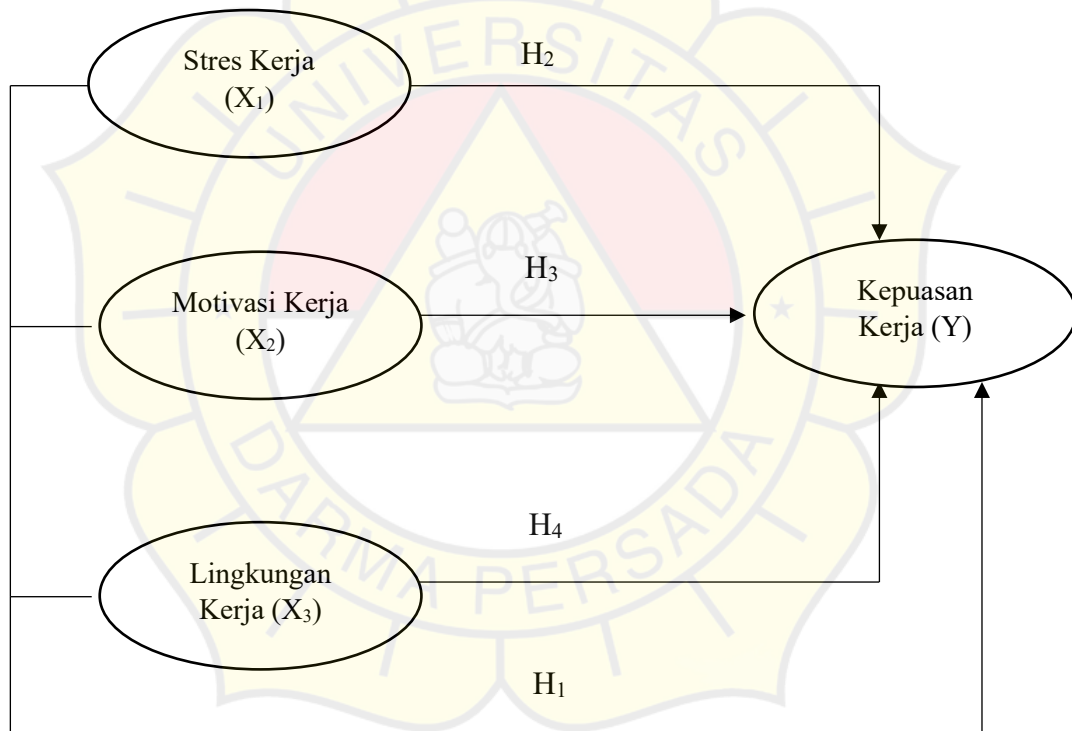
$H_{03}$  : Diduga, motivasi kerja ( $X_2$ ) Tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?

$H_{a3}$  : Diduga, motivasi kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di pengadilan tata usaha negara jakarta timur

4. Apakah lingkungan kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?

$H_{04}$  : Diduga, lingkungan kerja ( $X_3$ ) Tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

$H_{a4}$  : Diduga, lingkungan kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur



Sumber : Data diolah oleh penulis 2025

**Gambar 2. 2**  
**Paradigma Penelitian**