

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam suatu organisasi diperlukan pengelolaan yang baik pada manajemen sumber daya manusia. Hal ini mengingat karyawan merupakan aset yang penting pada suatu perusahaan sehingga wajib dijaga. Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan maka semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang bisa mengatur dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kepegawaian.

Menurut Farida (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari suatu proses pemanfaatan karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian

semua potensi fisik dan psikis berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) melaksanakan aktivitas perusahaan perlu memperhatikan fungsi manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Perencanaan

Setiap pemimpin perlu menyadari pentingnya perencanaan dalam organisasi terutama dibidang sumber daya manusia dengan tujuan menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan karyawan yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses perkiraan (*planning*) atau peramalan (*forecasting*) tentang keperluan sumber daya manusia di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Perencanaan tersebut meliputi job description yaitu menguraikan tugas dan tanggung jawab calon karyawan melalui *interview* atau kuesioner. Setelah melalui tahap job description langkah selanjutnya yaitu melakukan *job specification* dengan tujuan untuk mengetahui pengalaman, keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga bisa mengurangi tingkat ketidakcocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan diterimanya. Langkah selanjutnya yaitu melakukan rekrutmen dengan maksud mencari sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang yang tepat untuk mengisi lowongan yang ada.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan mengelompokkan kegiatan serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab akan membantu terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Seorang pemimpin akan mengarahkan dan menugaskan karyawannya agar mau mengerjakan semua tugas dengan baik. Agar pengarahan bisa sesuai dengan harapan pimpinan, karyawan perlu mendapatkan pelatihan dengan memberi info mengenai profil perusahaan, aturan, lingkungan perusahaan serta pengetahuan akan tugas-tugas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaannya.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Semua kegiatan tersebut perlu di evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

c) Fungsi Operasional

Menurut Farida (2017) Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- 3) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 6) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

7) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

d) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja pegawai secara maksimal terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas dan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sedamaryati (2011) tujuan manajemen sumber daya manusia mengklasifikasikan 4 tujuan sebagai berikut :

- 1) Tujuan Masyarakat (*Social Objective*) adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat agar meminimalisir dampak negative dalam organisasi.
- 2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai hasil yang efektif.
- 3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka melaksanakan tugasnya secara optimal.
- 4) Tujuan Personal (*Personal Objective*) adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Noermijati (2010) adalah hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Maka sangat penting bagi pengelola organisasi untuk

memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tercapai efisiensi dan efektifitas organisasi melalui karyawan yang puas dan berkinerja tinggi.

Kepuasan kerja menurut Sudiarditha dkk. (2016) adalah faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Kepuasan karyawan diukur dari bagaimana organisasi memperlakukan setiap karyawannya. Setiap karyawan akan merasa puas apabila seluruh kebutuhan yang mereka harapkan terpenuhi. Tingkat kepuasan setiap individu memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan penilaiannya, semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan harapan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan setiap individu.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keadaan hasil akhir dari kerja pegawai atau karyawan di dalam organisasi atau perusahaan yang menghasilkan kepuasan bagi karyawan ataupun dari organisasi langsung sesuai dengan harapan-harapan yang telah direncanakan.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014) antara lain :

- 1) Faktor utama dalam pekerjaannya, yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman, kondisi kerja, dan juga kesempatan untuk maju.
- 2) Faktor individu, yang meliputi umur, kesehatan, karakter dan juga harapan.
- 3) Faktor sosial, yang meliputi hubungan keluarga, pandangan kepada pekerjaan dan kebebasan dalam berpolitik, serta hubungan kemasyarakatan.

b) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo dkk (2018) antara lain sebagai berikut :

- 1) Atasan
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Lingkungan Kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja.

3. Stres Kerja

Stres kerja menurut Tanjungsari (2011) adalah salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat lingkungan kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Stres kerja menurut Setiyana (2013) adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan di luar organisasi.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah permasalahan negatif yang dirasakan oleh seseorang atau karyawan di dalam organisasi atau perusahaan akibat dari tekanan-tekanan yang didapatkannya dari lingkungan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hermita (2011) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain :

- 1) Faktor lingkungan merupakan segala perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat stres pada anggota organisasi.
- 2) Faktor organisasi merupakan faktor yang berasal dari organisasi seperti adanya tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan. atasan yang kaku, tidak peka dan terlalu banyak menuntut, rekan sekerja yang tidak mendukung, bisa menjadi faktor organisasi yang bisa menyebabkan stres pada karyawan.
- 3) Faktor individual merupakan faktor yang berasal dari apa yang terjadi pada segala hal di luar jam kerja seorang karyawan yang berpengaruh pada timbul tidaknya stres dalam kehidupan pekerjaan seseorang. Faktor individual, dapat terjadi dalam segala hal kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

b) Indikator Stres Kerja

Adapun beberapa indikator stres kerja menurut Yuliawan (2012) yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban kerja
- 2) Tekanan
- 3) Wewenang/tanggung jawab
- 4) Konflik

5) Peralatan kerja yang kurang memadai

Indikator stres kerja lainnya menurut Wahjono (2010) terdapat lima yaitu antara lain :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang tidak proporsional
- 4) Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang
- 5) Konflik antar pribadi dan kelompok

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Farida dan Hartono (2016) adalah lingkungan fisik atau non fisik yang terletak di wilayah tempat kerja yang dapat membuat pelakunya merasa nyaman dan tidak ingin meninggalkan tempat kerjanya.

Lingkungan kerja menurut Sudiarditha dkk. (2016) dalam penelitiannya adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja baik lingkungan fisik (pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja), maupun non fisik (hubungan dengan atasan dan bawahan), serta berupa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku dan prestasi para pekerja.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik serta berupa sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

a) Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Mangkunegara (2011) adalah lingkungan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi dan mengoptimalkan pekerja atau karyawan.

Lingkungan kerja fisik menurut Sarwono (2015) adalah lingkungan yang berbentuk tempat untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas pekerjaan bagi pekerja atau karyawan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berbentuk fisik yang terletak di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mengoptimalkan pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah ikatan yang terjalin antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama pekerja di dalam lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Wursanto (2009) adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan psikis seseorang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah keadaan atau kondisi di lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak mempunyai bentuk fisik, namun dirasakan keberadaanya serta dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Farida dan Hartono (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain :

- 1) Pewarnaan, kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, kita perhatikan misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak-anak. Masalahnya bagaimana memanfaatkan warna-warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.
- 2) Kebersihan, bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan membuat bersemangat dan lebih bergairah dalam bekerja.
- 3) Pertukaran udara/ventilasi, pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.
- 4) Penerangan, hal ini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian. Untuk melakukan penghematan biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Ganis Eko (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain :

- 1) Struktur kerja, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.
- 2) Tanggung jawab kerja, memperhatikan tanggung jawab kerja maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.
- 3) Kerjasama antar kelompok, karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.
- 4) Kelancaran komunikasi, komunikasi menjadi bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

c) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja fisik menurut Siagian (2014) yaitu sebagai berikut :

- 1) Peralatan kerja (Komputer dan Jaringan Internet)
- 2) Fasilitas

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Fitriyanto (2010) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan
- 2) Suasana kerja
- 3) Hubungan antar individu

5. Motivasi

Motivasi menurut Farida dan Hartono (2017) adalah pemberian semangat atau dorongan baik dorongan positif atau negatif dari seseorang kepada orang lain demi terwujudnya suatu tujuan dan agar bisa bekerja lebih baik.

Motivasi menurut Kadarisman (2012) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari orang lain baik berupa dorongan positif maupun negatif dari seseorang untuk mau berperilaku dan berkinerja lebih baik lagi.

a) Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Farida dan Hartono (2016), antara lain :

1) Motivasi Positif

Seorang pemimpin dalam motivasi positif harus bisa memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan mereka yang berprestasi yang melebihi diatas prestasi standar, dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja karyawan akan meningkat, dan insentif yang diberikan kepada karyawan bisa berupa uang, fasilitas dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Seorang pemimpin didalam motivasi negatif ini cenderung memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang telah ditentukan perusahaan. Dengan motivasi negatif semangat karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

b) Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c) Indikator Motivasi

Penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi kerja dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari ABRAHAM MASLOW DALAM HASIBUAN (2016) terdiri dari :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan perlindungan diri dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua.
- 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*), Apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi kebutuhan sosial meliputi adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin dihormati, dihargai atas prestasi kerja seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*), Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi dari seseorang. Kebutuhan untuk

menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang mempunyai tingkat aktualisasi tinggi akan menyukai tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

B. Penelitian Terdahulu

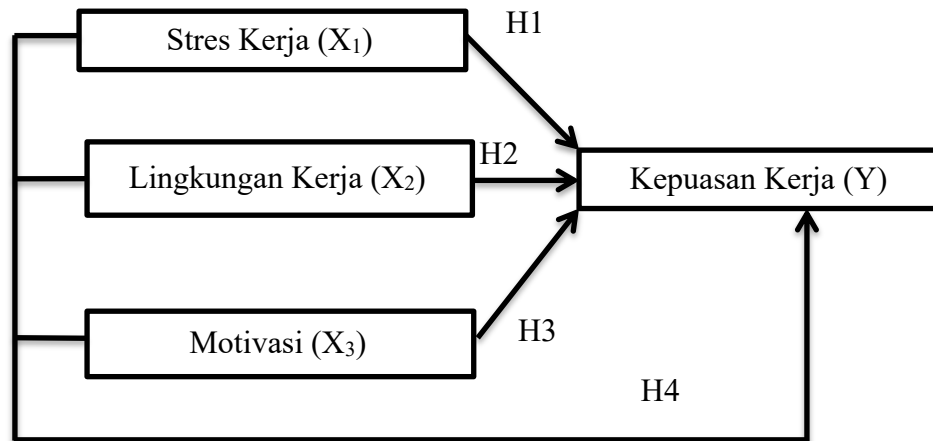
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Analisis Data	Hasil
Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010)	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana Dan Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pakuwon Food Festival
Tunjungsari, P. (2011)	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (Y)	Deskriptif Dan Analisis Kuantitatif	Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
Muslih, B. (2012)	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	PLS (Partial Least Square)	Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik Secara Langsung Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Intrinsik Berpengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik

			Berpengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang
Wibowo, M. dkk. (2014)	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang
Dewi, P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015)	Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant dan Spa Legian Kuta – Bali
Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016)	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana Dan Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini peneliti akan menjelaskan mengenai kaitan antar variabel independen (stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi) dengan variabel dependen kepuasan kerja) untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian dan memberikan gambaran yang lebih jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian ini akan meneliti dan membahas tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru dalam pembelajaran daring Pada Sekolah Menengah Pertama Di

Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian terdahulu oleh Tunjungsari (2011) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, artinya bahwa stres kerja yang dialami atau dimiliki setiap karyawan di dalam organisasi akan berpengaruh kepada kepuasan kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dalam pembelajaran daring pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian terdahulu oleh Wibowo dkk. (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang, artinya lingkungan kerja baik yang mempengaruhi karyawan akan berdampak kepada kepuasan kerja sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dalam pembelajaran daring pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian terdahulu oleh Sudiarditha dkk. (2016) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia, yang artinya bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan secara positif dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja, maka variabel penelitian ini mempunyai hipotesis adalah :

H3 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dalam pembelajaran daring pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.

4. Pengaruh Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dalam pembelajaran daring pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.