

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Teori Atribusi (*Atribusi Theory*)

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan proses dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain. Pada dasarnya, teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati seseorang, mereka menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Robbins (Dalam kutipan Weni Fitrioani, 2019) Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang.

Dalam Chaeri Utami (2019) memaparkan bahwa atribusi, yang dibuat berkenaan dengan mengapa peristiwa tersebut terjadi, memiliki implikasi yang penting dalam menghadapi masalah. Atribusi internal menyimpulkan bahwa kekuatan internal atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku) yang merubah tingkah laku seseorang. Menurut Luthans (2019) teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal contohnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal contohnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia (Arif Yusuf Hamali 2018:22) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Prasadja Ricardianto (2018:151) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Kemudian pendapat ahli lainnya yakni menurut H. Suparyadi (2018:215) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

2.1.3 Kepuasan Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Karyawan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya, adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara yang satu dengan yang lain akan berbeda-beda jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Abdurrahamat

(2018:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (2019) Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi semangat kerja atau lingkungan kerja para karyawan diantaranya pengembangan karir yang dialami oleh karyawan. Menurut Achmad dkk (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja di fungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan kemudian meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk dapat tetap bekerja di dalam suatu perusahaan.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja dan memiliki semangat kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa

kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2018). Dalam hal ini karyawan dapat menilai seberapa puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat juga digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2018:152).

Dari pernyataan beberapa ahli diatas mengenai pengertian kepuasan kerja karyawan, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditujukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, meski demikian para ahli mengklasifikasikan

dalam lima aspek yaitu, pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi serta gaji. Menurut Indah Puji Hartatik (2018:227) sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik.

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

4) Rekan yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari kerja mereka.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadianya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih, seharusnya

mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2018:89) secara teoritis indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti *locus of control*, pemenuhan harapan, penggajian dan efektivitas kerja. Indikator yang mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan Untuk maju
- 5) Gaji dan Intensi
- 6) Rekan Kerja
- 7) Kondisi Pekerjaan

Begitu juga dengan pendapat ahli lainnya yakni menurut Javed, Balouch dan Hasan (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat di ukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji pokok, kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah yang disebut gaji pokok. Gaji pokok adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

- 2) Kepuasan terhadap peluang kenaikan gaji, potensi perusahaan dalam memberikan kenaikan gaji bagi karyawan.
- 3) Kepuasan terhadap penghargaan atas hasil kerja karyawan, penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
- 4) Kesempatan promosi jabatan, perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. As'ad S.U (2018:47) menyatakan bahwa “Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan”. Menurut Alex S. Nitisemito (2019:183) menyatakan bahwa “Bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan”.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam

rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan karyawan. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Menurut Nurhaida (2019:32) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan”. Menurut Sedarmayanti (2018:94) menyatakan bahwa “Seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain”.

Sedarmayanti (2018:21) menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti 2019:22). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja (Robbins 2019:36). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan

pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja

dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayanti 2019:21) diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Kemudian pendapat lain mengenai faktor-faktor lingkungan kerja secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2018:63) sebagai berikut:

- 1) Fakor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising

- e. Ruang Gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Struktur
 - b. Tanggung Jawab Kerja
 - c. Perhatian dan Dukungan Pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W. Soetjipto (2019:87) diantaranya:

1) Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan.

Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja

sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

.

g. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

h. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-

tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Menurut Mangkunegara (2019:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi 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”.

Menurut Fahmi (2019:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Luthans (dalam Biru, Utami, Mayowan, 2019:51-52) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu:

1) Stresor Organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:

- a. Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.
- b. Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.

Stresor Organisasi yang dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok.
- b. Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan,

dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja

2) Stresor Individu

Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.

3) Stresor Ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup:

- a. Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat.
- b. Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
- c. Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan

orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

2.1.5.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2019:14-15) adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi

cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

2.1.6 Jenjang Karir

2.1.6.1 Pengertian Jenjang Karir

Jenjang karir (*career path*) adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karir secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir menurut Tan (2018:2) dalam Paputungan (2016) istilah karir (*career*) diartikan suatu perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Menurut (Pranitasari et al.,2019) karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. bahwa perkembangan karir dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karir yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Tujuan pengembangan karir seperti kenaikan jabatan sangat dinantikan oleh karyawan, karena pengembangan ini akan memperoleh hak lebih dari apa yang didapat sebelumnya.

2.1.6.2 Tujuan Pengembangan Jenjang Karir

Tujuan pengembangan jenjang karir yang dinyatakan oleh (Emanuel Hardianto Iswandi , 2019) sebagai berikut:

- 1) Untuk membantu kesuksesan tujuan individu dan perusahaan.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, perusahaan mempunyai perencanaan bahwa jenjang karir akan meningkat, supaya karyawan semakin loyalitas kepada perusahaan.
- 3) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

2.1.6.3 Faktor-Faktor Perkembangan Jenjang Karir

Terdapat beberapa faktor yang dapat mengembangkan jenjang karir menurut (Riset & Dan, 2021) yaitu:

- 1) Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan dalam sebuah perusahaan untuk merencanakan proses kenaikan jabatan yang sesuai kemampuannya.

2) Kepuasan Karir

Kepuasan karir adalah perilaku terhadap pekerjaan seseorang, yang telah tercapai sesuai target yang ditentukan, dan mengevaluasi bagi beberapa pekerjaan.

3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan ketrampilan seorang pekerja dalam menaikkan keilmuan dan pengalaman.

4) Promosi

Promosi adalah peningkatan jabatan yang mana seseorang merencanakan karir dan membuat langkah-langkah yang diperlukan untuk sampai pada tingkat jabatan yang lebih tinggi.

2.1.6.4 Indikator Jenjang Karir

Ada banyak teori tentang indikator kinerja karyawan. yaitu menurut Fadel (2019:195) menyatakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi (tupoksi)

Dalam melaksanakan pekerjaan, anggota supaya paham dulu terhadap tugas pokok dan kegunaannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diemban.

2) Inovasi

Mempunyai inovasi yang positif dan menginformasikan pada atasan dan berdiskusi bersama partner kerja.

3) Kecepatan kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan kecepatan kerja harus fokus dan memperhatikan dengan memakai metode cara kerja yang sudah ada.

4) Keakuratan kerja

Dalam penyelesaian pekerjaan karyawan juga harus tepat waktu dalam melaksanakan tugas dengan lebih teliti dalam bekerja dan selalu mengecek ulang.

5) Kerjasama

Memiliki kemampuan dalam bekerjasama terhadap rekan kerja lainnya yaitu bisa menghargai dan menerima pendapat orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebagai dasar dalam penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.	I Gede Redita Yasa dkk. ISSN: 2302-8912. (2019).	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Variabel Dependen: Motivasi Kerja (Y)	1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. 2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.
2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan.	Made Surya Putra. ISSN : 2337-3067/ (2021).	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2), Variabel Dependen: Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	1) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. 2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. 3) Komitmen Organisasional Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.
3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Jaya Abadi.	Jandia (2019) ISSN: 2355-5009 Vol. 1 NO. 1 juni 2019.	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kepuasan Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Respati Sanur Beach Hotel Udayana	Nyoman Angga Krisnanda dan I Gede Adnyana Sudibya (2019).	Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kompensasi (X3) Variabel Dependen: Kepuasan Karyawan (Y)	Hasil dalam penelitian tersebut adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Agung Setiawan (2019) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 4 Juli 2019.	Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan.	Ahmad Pragusti dkk. Volume 6, Nomor 4, April 2023.) (eISSN: 2614-8854).	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Dan Kepuasan Karyawan (X3) Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan (Y)	Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa 1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan 2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, 4. Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
7.	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan	Albert Budiyo. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis,	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3)	Dari Uji F menunjukkan bahwa: 1. Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

	Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Nesitor.	Vol. 25 No. 2, 2022.	Dan Pengembangan Karier (X4) Variabel Dependen: Kepuasan Karyawan (Y)	Karier secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. NESITOR. 2. Dari Uji T menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. NESITOR.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.	Michael C. Adinata dkk. ISSN2657-0025 (Versi Elektronik). Vol. 05, No. 01, Januari 2023.	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian ini adalah: 1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan 2. Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang.	Hassira dkk. ISSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online). Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023.	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja(Y).	Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja berpengaruh negatif & signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Fiadatul Mabrurroh dkk. e-ISSN: 2337-9723 (2021).	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2)	Hasil menunjukan bahwa: 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja,

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

	Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.		Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)	2. Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 3. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.
--	---------------------------------	--	---------------------------------------	---

Sumber: Data Diolah (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini. Selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Nitisemito (2019:183) menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan adalah salah satu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar bisa berjalan sesuai yang diharapkan, dimana lingkungan kerja adalah salah satu bukti kenyamanan tempat kerja yang diharapkan dapat memberikan kenyamanan bagi pekerja.

Keadaan fisik seperti kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara, fasilitas, dan dekorasi yang baik harus dijaga dengan baik supaya memberikan suasana yang aman, nyaman, dan tenteram.

Suasana tersebut dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga seluruh karyawan akan memberikan semangat kerjanya untuk perusahaan. Sama dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019:117).

Hal ini selaras dengan yang dilakukan penelitian oleh Diah Septiana (2019) pada Guru di SMAN 5 Surakarta yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress.

Stephen P. Robbins (2019) mengemukakan bahwa Adanya stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung.

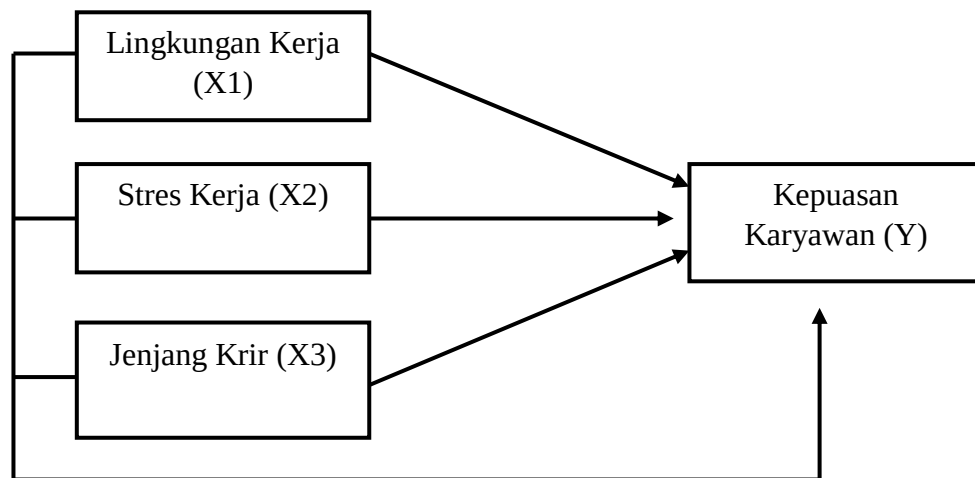
Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum.

Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Stephen P Robbins-A. Judge (2018:376) stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya.

2.3.3 Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut Nawawi (2019) jenjang karir adalah dorongan untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Dengan demikian berarti juga merupakan motivasi untuk mewujudkan karir yang sukses. Menurut Mondy (2019) pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Dengan adanya program jenjang karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila jenjang karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan (Ekayadi, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isyanto dkk (2019) dan Nugroho dan Kunartinah (2019) menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
 Sumber: Data diolah

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphan Medan.
- 2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphan Medan.
- 3) Jenjang Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphan Medan.

- 4) Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphan Medan.