BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Ridha et al., 2022)	Kompensas, stress kerja, kepuasan kerja	-Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Swabina Gatra, yaitu sebanyak 1000 orang. -Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *disproportionate stratified random sampling* dan jumlah sampelnya 91 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swabina Gatra.
2.	(Kulsum, 2018)	Kompensas, stress kerja dan kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Jadi Fashion Jember, yaitu sebanyak 43 orang. - Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus dan	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap toko jadi fashion Jember.

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
			jumlah sampelnya 43 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	
3.	(Puspita & Atmaja, 2020)	Kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali. - Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan random sampling dan jumlah sampelnya 105 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis analisis jalur (*Path Analysis*).	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel non bintang di Denpasar, Bali.
4.	(Sari, 2017)	Kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Merpati Pontianak. - Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non-probability* dan jumlah sampelnya 112 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel merpati Pontianak.

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
			analisis jalur (*Path Analysis*).	
5.	(Primayanti et al., 2022)	Kompensasi stress kerja dan kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Akademi Pariwisata Denpasar yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Kerta Wisata Denpasar, yaitu sebanyak 45 orang. - Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh* dan jumlah sampelnya 45 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yayasan pendidikan kertha wisata Denpasar.
6.	(Potale & Uhing, 2015)	Kompensasi , stress kerja, kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado, yaitu sebanyak 88 orang. - Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling*	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Utama Manado.

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
			jenuh dan jumlah sampelnya 88 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	
7.	(Novita, 2022)	Kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia area Medan Kota. - Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh* dan jumlah sampelnya 42 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota.
8.	(Afifuddin, 2022)	Kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra driver Grabbike di Kota Malang. - Teknik pengambilan sampel dengan metode random sampling dan jumlah sampelnya 101 orang.	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Driver Grab di Kota Malang.

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
			-Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	
9.	(Setiawan, 2018)	Kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra *driver* (GO-RIDE) PT. GO-JEK yaitu berjumlah 15000 orang. - Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Insidental sampling* dan jumlah sampelnya 280 orang. -Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Mitra Driver Go-Jek (G0-ride) di daerah Istimewa Yogyakarta.
10.	(Dhania, 2010)	Kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja.	-Populasi dalam penelitian ini adalah *Medical Representatif* di Kota Kudus. - Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Purposive sampling* dan jumlah sampelnya. -Teknik analisis data	Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Medical Representatif di Kota Kudus.

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
			yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	

Sumber Data : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan yaitu hasil penelitian ini kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridha et al., 2022 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek kajiannya dan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Penelitian yang dilakukan oleh Kulsum, 2018 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek kajian dan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus.Penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al, 2020 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek kajian, teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dan menggunakan path analysis.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, 2017 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek kajiannya, teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dan menggunakan path analysis. Penelitian yang dilakukan oleh Primayanti et al, 2022 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek kajiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Potale et al, 2015 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek kajiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita, 2022 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek kajiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Afifuddin, 2022 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah objek kajian dan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Penelitian yang dilakukan oleh Novita, 2022 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu objek kajian dan teknik pengambilan sampel menggunakan insidental sampling. Penelitian yang dilakukan oleh Dhania, 2010 dengan penelitian saat ini memiliki persamaan yaitu menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek kajian dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.

B. Landasan Teori

1. Teori Dasar
   a. Teori *Expectacy* (Teori Harapan)

Teori *expectacy*, juga dikenal sebagai teori harapan (*theory expectacy theory*), adalah sebuah teori motivasi yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Teori ini mengemukakan bahwa orang termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik dan menimbulkan imbalan yang berharga. Teori *expectacy* berfokus pada tiga konsep penting yaitu yang pertama, *expectacy* (Harapan) adalah keyakinan individu bahwa usahanya akan menghasilkan kepuasan kerja yang positif.

Dengan kata lain, individu harus percaya bahwa mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan jika mereka berusaha lebih keras.

Pada teori kedua, *instrumentality* (Instrumentalitas) adalah keyakinan seseorang bahwa kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan penghargaan dan imbalan yang diinginkan. Individu harus yakin bahwa pencapaian tersebut akan membawa konsekuensi yang positif, seperti kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan. Ketiga, *valence* (Valensi) adalah nilai yang diberikan seseorang pada imbalan atau hadiah yang diinginkan. Individu harus memandang hadiah tersebut sebagai sesuatu yang berharga atau diinginkan.

Teori *expectacy* menyatakan bahwa motivasi individu (M) dapat dihitung dengan mengalikan ketiga faktor tersebut. Ketika salah satu dari faktor-faktor ini rendah atau tidak ada, kemampuan individu untuk mengerahkan upaya menurun. Teori *expectacy* membantu untuk memahami bagaimana orang memilih tindakan mereka berdasarkan keyakinan mereka tentang hubungan antara pekerjaan, kepuasan dan penghargaan dalam konteks pekerjaan.

C. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Rasyid & Tanjung (2020) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai sikap terhadap pekerjaan dan tertentu seperti gaji, stabilitas kerja, keamanan kerja, peluang kemajuan, evaluasi kerja yang adil, hubungan sosial di tempat kerja (Rasyid & Tanjung, 2020). Harahap & Khair, (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan emosional senang atau tidak senang yang dirasakan seorang karyawan selama bekerja, sehingga menghasilkan terpuaskannya kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadi karyawan tersebut dan dapat merasakan kepuasan baik lahir maupun batin. Salah satu faktor yang meningkatkan semangat masyarakat terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja (Harahap & Khair, 2019).

Mangkunegara, (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan didukung atau tidak didukung karyawan dalam pekerjaan atau situasi mereka (Mangkunegara, 2017).

Emosi dalam bekerja dipengaruhi berbagai macam faktor, antara lain gaji yang diterima, prospek pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, jabatan, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan standar pengawasan. Salah satu faktor yang meningkatkan kemauan masyarakat untuk bekerja adalah kepuasan kerja. Karyawan akan merasa senang dalam bekerja bila merasa puas dengan hasil kerja kerasnya (Siagian, 2018). Oleh karena itu menurut Rusby (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja hanyalah apa yang membuat orang ingin bekerja dan ingin menikmatinya karena membuat mereka bahagia (Rusby, 2017).

Harahap dan Khair, (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan presepsi seseorang karyawan mengenai bagaimana pekerjaan seseorang menjamin segala sesuatu yang dianggap penting melalui hasil kerja (Harahap & Khair, 2019). Produktivitas karyawan dan kemampuan organisasi dalam memenuhi harapan karyawan merupakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan dapat mengevaluasi apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak untuk mencapai kepuasan kerja.

Berdasarkan definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan produktif. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seorang karyawan dalam mencintai pekerjaannya atau merasa puas terhadap pekerjaan karyawan tersebut. Kepuasan kerja menentukan apakah suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Rivai & Mulyadi, (2009) menyatakan ada 7 (tujuh) indikator kepuasan kerja, yaitu yang pertama adalah isi pekerjaan yaitu kinerja pekerjaan yang sebenarnya dan pengelolaan pekerjaan. Karyawan akan merasa puas ketika pekerjaan mereka dianggap menarik dan menawarkan kesempatan untuk belajar dan mengambil tanggung jawab. Kedua, supervisi yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari manajer kepada bawahannya, sehingga pegawai merasa menjadi bagian penting dalam organisasi kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Di sisi lain, pengawasan yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan ketidakhadiran karyawan.

Ketiga, organisasi dan manajemen yaitu mampu menjamin situasi kerja yang stabil, memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Keempat, kesempatan untuk maju yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja, memberikan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Kelima, gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima seseorang atas pekerjaannya, apakah memenuhi kebutuhan dan adil. Keenam, rekan kerja, yaitu hubungan yang dipersepsikan sebagai saling mendukung dan peduli antar rekan kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat, sehingga meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketujuh, kondisi pekerjaan yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang sesuai, tergantung pada sifat tugas yang akan dilaksanakan (Rusby, 2017) .

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh seseorang karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017). Kompensasi moneter artinya kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara tunai. Sedangkan ganti rugi diberikan dalam bentuk barang. Dessler (1997) mengemukakan bahwa kompensasi adalah suatu pembayaran atau balas jasa yang dibayarkan kepada seorang pekerja yang dihasilkan dari hubungan kerja pekerja tersebut. Perusahaan, termasuk gaji, pemberian tunjangan, dan layanan yang dinikmati karyawan, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter (Wahjono et al., 2019).

Akbar et al, (2021) menyatakan bahwa kompensasi meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik (Akbar et al., 2021). Harahap & Khair, (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah sejumlah hal dalam bentuk uang tunai atau imbalan dalam bentuk jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan di samping jasa yang diberikan oleh karyawan tersebut dalam mencapai tujuan organisasi (Harahap & Khair, 2019).

Perusahaan memberikan *reward* kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi dan kompensasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu jenis imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan jasa SDM untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang dibayarkan perusahaan sesuai dengan hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa uang dan barang baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Indikator Kompensasi

Afandi (2018) menyatakan indikator kompensasi adalah yang pertama, upah, yaitu pendapatan yang berkaitan dengan upah per jam. Upah merupakan dasar pembayaran bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Kedua, insentif merupakan kompensasi tambahan di luar gaji atau upah yang ditawarkan organisasi (Afandi, 2018).

Selanjutnya yang ketiga, tunjangan adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang dibayarkan oleh organisasi, program pension, dan tunjangan lain berkaitan dengan hubungan kerja. Keempat, fasilitas merupakan hiburan/fasilitas seperti kendaraan organisasi, keanggotaan klub, parkir khusus, dan akses pesawat organisasi yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas dapat mewakili kompensasi yang signifikan, terutama bagi para eksekutif yang dibayar tinggi.

3. Stres Kerja

a. Pengertian stress kerja

Sinambela (2016) menyatakan stress kerja merupakan tekanan yang dirasakan saat bekerja dan dapat dikenali dari penampilan (Sinambela, 2016). Mangkunegara (2017) menyatakan stress kerja adalah perasaaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya akan menghalangi anda untuk berinteraksi secara positif dengan orang-orang di sekitar baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Stres kerja merupakan satu keadaan stress yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan karyawan. Hubungan kerja yang baik membawa banyak manfaat bagi kepuasan kerja seseorang setelah pekerjaan selesai (Ko, 2012).

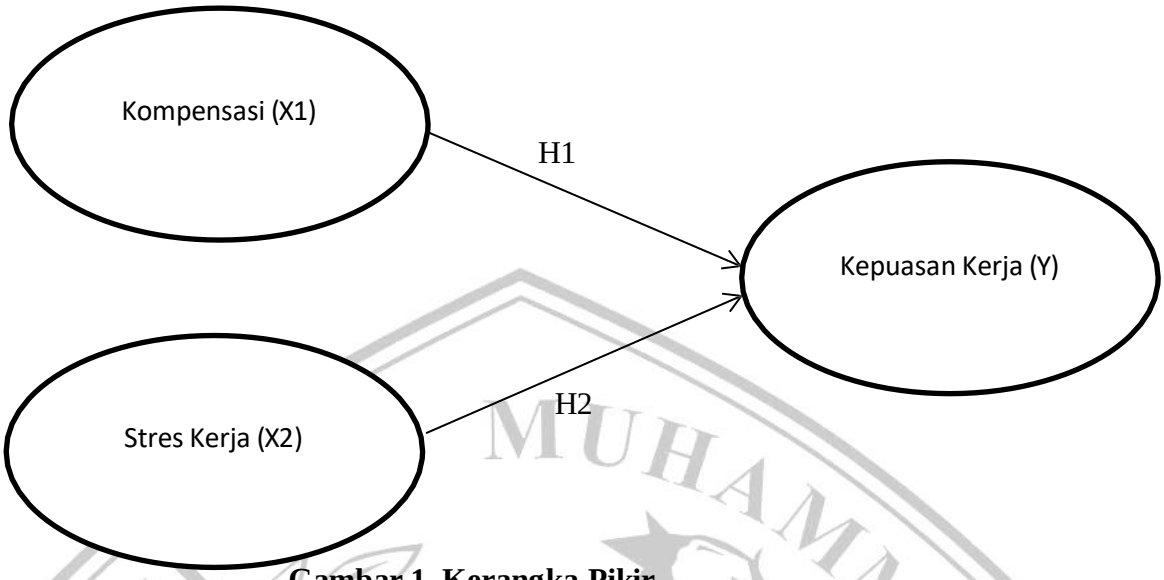
Sofiana dkk, (2020) menyatakan stress kerja merupakan keadaan stress yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi perasaan, proses, pemikiran dan keadaan karyawan (Sofiana et al., 2020). Mereka sering kali menjadi marah dan agresif, tidak mampu bersantai atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Dalam dunia kerja dan kehidupan yang penuh tekanan (*under presure*), seringkali menyebabkan seseorang mengalami stress. Tujuan dalam pekerjaan dan kehidupan yang bermartabat juga dapat menyebabkan stress, sehingga banyak orang yang ingin belajar cara menghadapinya (Arwin et al., 2019).

Berdasarkan definisi di atas, dapat menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami ketegangan emosional. Hal ini akan berdampak pada jiwa karyawan dan juga berdampak pada kondisinya sehingga mengganggu proses.

b. Indikator stress kerja

Robbins, (2006) menyatakan ada 3 (tiga) indikator stress kerja yaitu yang pertama adalah gejala psikologis yaitu stres terus- menerus yang memengaruhi kondisi seseorang. Yang kedua adalah gejala fisiologis yaitu perasaan lelah karena terlalu banyak bekerja. Ketiga, gejala perilaku yaitu situasi dimana karyawan mengalami situasi yang tidak menyenangkan saat bekerja (Sinambela, 2016).

D. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

E. Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan, langsung atau tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang, yang diperoleh suatu organisasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawannya (Hasibuan, 2017). Kompensasi bersifat moneter, artinya karyawan dibayar tunai. Kepuasan kerja merupakan emosi yang harus dirasakan oleh seorang karyawan dalam bekerja, karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja, kecintaan terhadap pekerjaan merupakan hal terpenting dalam bekerja.

Jika perusahaan mempunyai kompensasi yang baik, pasti akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Pegawai diberi imbalan sesuai dengan keahian yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga tentunya pegawai juga mempunyai pengaruh yang baik. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim & Muhdi (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Hakim & Muhdi, 2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhar et al, (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo (Azhar et al., 2020). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prawira (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Prawira, 2020). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi & Pane (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Farisi & Pane, 2020).

H1 : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stres kerja adalah pekerjaan dengan ketidaksesuaian karakteristik yang tidak terdefinisi dan perubahan organisasi. Stres kerja perlu segera diatasi, jika tidak diatasi, hal ini akan menghambat manusia untuk berinteraksi secara aktif dengan lingkungannya. Ketika karyawan mengalami tingkat stress yang tinggi, hal ini mempengaruhi kemampuan mereka untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang mereka lakukan.

Apabila seorang karyawan tidak mengalami stres maka karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat dan hal ini dapat memajukan perusahaan serta lebih mudah dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhastary Dwipayani (2020) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Bhastary, 2020). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi & Pane (2020) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Farisi & Pane, 2020).

H2 : Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

3. Stres Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karena karyawan yang berada dalam tekanan merasa tidak nyam dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, misalnya karena beban kerja yang berlebihan. Karena stress kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan kerja dan kesejahteraan pribadi, maka stress kerja dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dahulu yang dilakukan oleh Malau (2023) menyimpulkan bahwa variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah stress kerja. Stress kerja muncul karena kurangnya kepuasan kerja (Malau, 2023). Hal ini juga didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaidir et al, (2016) menyimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen, pengaruh stress kerja paling dominan dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya (Khaidir et al., 2016).

H3 : Stres kerja lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.