

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Definisi Stres Kerja

Sun dan Chiou (2011) menyatakan: “*Work stres can be defined as a relationship between the person and the environments.*”(Stres kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara orang dan lingkungan kerja). Pendapat ini menjelaskan bahwa stres kerja ditimbulkan dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja.

Menurut Wijono (2012) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu : pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Contoh keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini akan mengurangi motivasi karyawan. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari 2 faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor “*workload*” (beban kerja) juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, adalah faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas. Kesimpulan stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor di atas.

Wijono (2012) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan.

Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Menurut Gibson et al, (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Wibowo (2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi tuntutan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja disebut juga sebagai sumber stress atau *stressor*. Sumber stress kerja atau yang disebut sebagai *stressor* adalah “suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress” (Wijono 2012).

Menurut Wijono (2012), sumber stress dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor – faktor pekerjaan

Sumber stress yang disebabkan karena faktor – faktor pekerjaan yang dimaksudkan adalah berbagai permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan individu tersebut, mulai dari tuntutan pekerjaan, kondisi ruangan, waktu bekerja dan yang lainnya.

Menurut Wijono (2012) yang menyebutkan adanya lima faktor yang dapat menjadi sumber stress dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, yang dimaksudkan disini adalah tugas utama yang di jalani individu yang berperan sebagai sumber stress kerja.
- b. Stress Peran, faktor stress peran adalah bagaimana individu memahami perannya dan penyesuaian diri atas perannya tersebut.
- c. Peluang partisipasi, adanya partisipasi dari diri individu untuk ikut serta dalam mengendalikan lingkungan kerjanya seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki korelasi atau hubungan dengan stress kerja individu.
- d. Tanggung jawab, faktor ini menunjukkan bagaimana tanggung jawab yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi stress kerja.
- e. Faktor – faktor organisasi, faktor ini menunjukkan bahwa, dimana seluruh aspek dari organisasi berpotensi membangkitkan stres pada karyawan. Adanya, batasan kekuasaan dan ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menjadi penyebabnya.

2. Faktor – faktor di luar pekerjaan

Menurut Wijono (2012) ada beberapa faktor dari luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stress kerja, yaitu:

- a. Perubahan – perubahan struktur kehidupan, merupakan peristiwa – peristiwa kehidupan yang dialami oleh individu seperti kematian suami/istri, perceraian dan hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan stress pada individu.
- b. Dukungan sosial, merupakan bagaimana lingkungan sosial memberikan dukungan dan adanya komunikasi yang positif terhadap individu.
- c. *Locus of control*, merupakan bagaimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja.
- d. Kepribadian individu, kepribadian yang dimaksudkan disini adalah kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B atau introvert dan ekstrovert yang masing – masing memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami di lingkungan kerja individu.
- e. Harga Diri, harga diri yang dimaksud adalah ketika individu menghadapi segala tuntutan – tuntutan pekerjaan apakah dia merasa mampu dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya atau tidak.
- f. Fleksibilitas, bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya.

- g. Kemampuan, kemampuan individu adalah suatu aspek yang juga dapat mempengaruhi individu dalam memberikan respon terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Menurut Wijono (2012) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh 4 faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut., “Stressor” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Indikator -indikator stress kerja menurut Robbins (2015), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
 - b. Tidak komunikatif, lebih banyak diam
 - c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
 - d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2. Indikator pada fisik, meliputi :
 1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
 2. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
 3. Pusing kepala

4. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
 - a. Merokok Berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan
 - b. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
 - c. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja
 - d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2007) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2012), kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2015)

Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2014) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap kerja karyawan yang senang dalam menjalankan pekerjaannya.

1.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2016) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
- c. Upah. Upah dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, upah yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan

- d. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyalinan, kantin dan tempat parkir.
- e. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas

1.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2012) sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b. Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia

menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan

- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu

1.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2016), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Heriyanti (2013) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab. Dari pengertian para ahli dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan tugasnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2011: 27), mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi faktor, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicaricari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (Wewenang) Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

3. Disiplin Adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Budaya organisasi, Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya
6. Stres Suatu kondisi ketegangan yang mencipatakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain :

1. Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi

dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

3. Rancangan Kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang
4. Kepribadian, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
7. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

8. Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
9. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja
10. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik
11. Komitmen, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat
12. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan

perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins, (2012) sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut sutrisno (2013) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

1.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Nasyadizi Nilamsar Noor (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasarharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya)	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan alat analisis regresi berganda	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
2	Framelita Mariana Wala (2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan alat analisis regresi berganda	1. Stres kerja mempunyai hasil negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial. 2. Kepuasan kerja mempunyai hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Chandra (2012)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan alat analisis regresi berganda	1. Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di P.T. Lie Fung. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya. 2. Kepuasan kerja secara parsial juga dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung. Temuan ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kepuasan kerja

					karyawan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan.
4	Warraich Usman Ali (2014)	Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan	Workload (X1), Role conflict (X2), Inadequate monetary reward (X3) And Performance (Y)	Regression	Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja, konflik peran dan imbalan uang yang tidak memadai adalah penyebab utama stres di kalangan karyawan pada sektor swasta Universitas Karachi, Pakistan
5	Dewi (2014)	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan analisis jalur	1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, 3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, 4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres kerja dengan Kinerja

Menurut Munandar (2011) mengatakan Semakin kuat stress kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Sebaliknya, adanya stress dapat membuat karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk bekerja keras menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini didukung hasil penelitian Chadek Novi Charisma Dewi (2014)

membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan kepuasan kerja dengan Kinerja

Menurut Wijono (2012), kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Hasil penelitian Chandra (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di P.T. Lie Fung. Temuan ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kepuasan kerja karyawan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian Dewi (2014) juga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

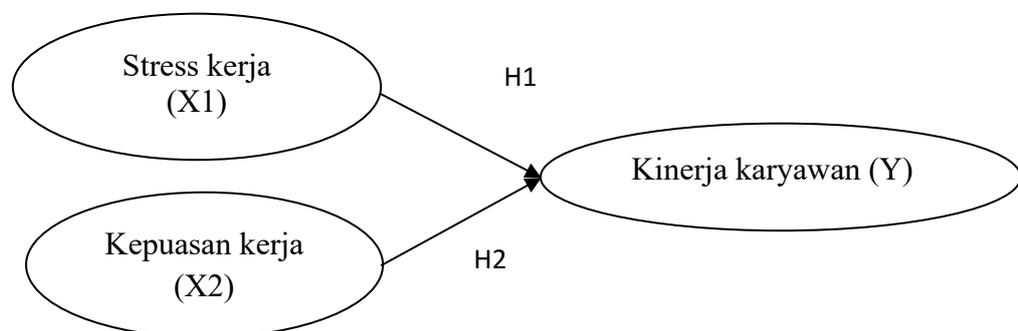
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dan landasan teori maka dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Stres yang muncul dari beban pikiran seseorang yang berlebihan seakan tertekan psikologisnya dapat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan sehingga berdampak buruk terhadap perusahaan. Stres yang tinggi melebihi kemampuan psikologis individu dapat berdampak pada penurunan kinerjanya.

Demikian pula, kepuasan kerja sangat penting karena cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kinerja yang tinggi. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja ikut menurun.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan model konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka konseptual di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi di CV Karya Perdana Jombang.

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di CV Karya Perdana Jombang