

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan table sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti dan Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UDSurya Raditya Negara Chadek Novi Charisma Dewi,IWayan,Gede Putu Agus Jana Susila (2018) Stres Kerja (X1), Kepuasan (X2) dan Kinerja (Y)	Metode Kuisisioner, pencacatan dokumen dan wawancara, di bantu dengan menggunakan SPSS	Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate Saina Nur (2018) Stres Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dibantu dengan menggunakan alat SPSS	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado Framelita Mariana Wala,Yantje Uhing, Genita Lumintang.(2017)	Menggunakan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian regresi linier berganda, uji	Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PelayananKekayaan Negara dan Lelang Manado. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

	Stres Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kinerja (Y)	hipotesis F dan t, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi dibantu dengan menggunakan SPSS	
4	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Studi pada rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang Luthfan Atmaji (2011) Stres Kerja (X) Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi dibantu dengan menggunakan SPSS	Stres kerja berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
5	Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Pinta Manillo Panulang (2020) Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan SPSS	Adanya pengaruh positif antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Stres Kerja

Menurut (Afrizal, 2014) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan. Sedangkan Menurut (Gibson, 2015) stres merupakan suatu reaksi tanggapan penyesuaian, dimana diperantai oleh perbedaan setiap individu ataupun proses psikologis, yang merupakan suatu akibat dari setiap tindakan, situasi yang menimbulkan permintaan psikologis yang berlebih terhadap seseorang.

Berdasarkan teori diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa dirinya tertekan secara fisik atau secara mental akibat perubahan lingkungan didalam tempat kerja yang mengganggu proses berfikir dan menghambat kinerja. Tanda-tanda seseorang mengalami stress kerja adalah mudah cemas, emosi tidak stabil atau tidak bisa dikontrol, sering menyendiri, dll.

A.Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Manurut pendapat (Robbins, 2016) ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadi stress kerja yaitu:

1. **Konflik kerja**

Merupakan keadaan dimana ada perbedaan konsep antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja mengenai tugas yang dikerjakan dan mengakibatkan munculnya konflik. Konflik kerja juga merupakan kondisi dimana ada ketidaksesuaian tujuan dan peluang sehingga mengakibatkan konflik terjadi.

2. **Beban kerja**

Keadaan dimana karyawan diberikan sejumlah pekerjaan dengan waktu yang dianggap kurang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan standart yang terlalu tinggi.

3. Waktu kerja

Karyawan selalu dituntut tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan untuknya. Dalam menyelesaikan tugasnya karyawan merasa dikejar dengan waktu untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target pekerjaannya.

4. Pimpinan

Setiap perusahaan kedudukan pimpinan merupakan hal yang sangat penting, pimpinan dapat memberikan dampak yang besar bagi bawahannya.

B. Indikator Stres Kerja

(Hasibuan M. , 2014) menyatakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja mereka yang dirasa terlalu tinggi.

2. Waktu kerja

Waktu kerja dapat diukur dari persepsi responden tentang waktu kerja dirasa terlalu berlebihan.

3. Komunikasi

Komunikasi dapat diukur dari persepsi responden tentang komunikasi yang kurang baik antara karyawan .

2.2.2 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008: 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Tinggi rendahnya suatu kepuasan karyawan akan memberi dampak bagi perusahaan atau pun karyawan itu sendiri

Luthans dalam Witasari (2009) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2008: 113) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan karyawan yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan lingkungan kerja digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan

yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif.

b) Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan

Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan pelanggan meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan pelanggan. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai konsumen.

c) Kepuasan Kerja dan OCB

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka.

d) Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan

Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan memberikan sejumlah konsekuensi ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan juga konsekuensi ketika karyawan tidak puas dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut Luthans dalam Witasari (2009) diukur dengan 5 indikator yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan terhadap Gaji (Pay)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (Co-workers)

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

4. Kepuasan terhadap Supervisi

Sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi (promotion opportunities)

Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

2.2.3 Kinerja

Kinerja sendiri mengandung arti, yang didefinisikan oleh Stoner (2012) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. 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 Mangkunegara (2015) 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 di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan pengelompokan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai hasil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016) sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, Bekerja keras sesuai target yang dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur
3. Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins, (2016) sebagai berikut:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. 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.

4.Kehadiran

Kehadiran karyawan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, ataupun tanpa keterangan yang justru mempengaruhi kinerja karyawan

5.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.

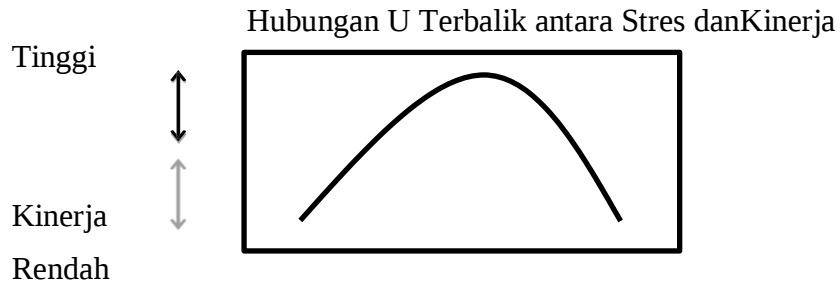
2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres kerja dengan Kinerja

Stres kerja dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan - tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan- tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Lebih lanjut menurut Robbins (2016) stres berpengaruh pada kinerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antar stres kerja dan kinerja. Dibawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik.

Gambar 2.1



Sumber : Robbins (2016)

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stress itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya. Hal ini didukung hasil penelitian Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan, Gede Putu Agus Jana Susila (2018) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Hubungan kepuasan kerja dengan Kinerja

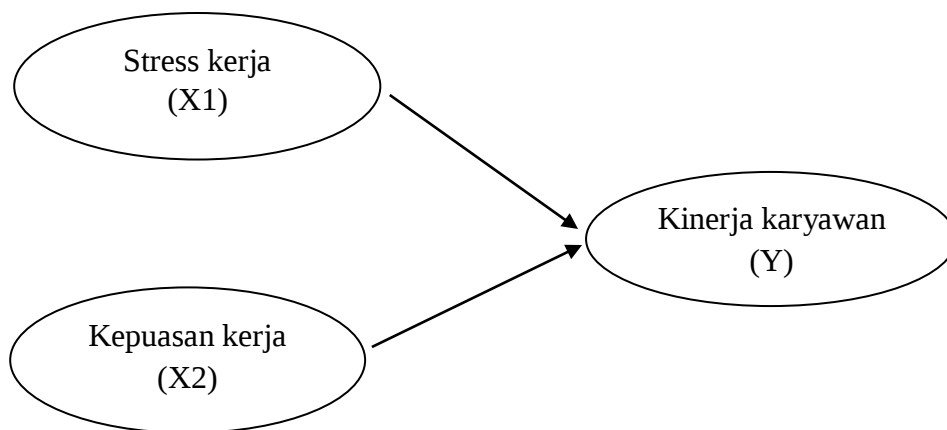
Menurut Wijono (2012), kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja. Hal ini didukung hasil penelitian Saina Nur (2018) yang membuktikan bahwa Kepuasan kerja

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan, Gede Putu Agus Jana Susila (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa rasa kepuasan kerja yang dimiliki pekerja membuat pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Saina Nur (2018) hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan, stres sendiri timbul dari beban pikiran yang berlebihan seakan tertekan psikologisnya hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak buruk terhadap perusahaan. Stres kerja dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk menggaggu pelaksanaan kerja dan berdampak terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa diikuti dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kinerja yang tinggi.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir