

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Ringkasan Penelitian terdahulu

NO	Judul Penelitian	Penulis dan Tahun	Jenis Penelitian	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat	Deky Fujiansyah (2020)	Kuantitatif	Variabel Bebas : Stress kerja (X1) Beban Kerja (X2) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja	Menunjukkan bahwa variable stres kerja dan beban kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik	Edi Siregar, Vidya Nourma Linda (2022)	Kuantitatif	Variabel Bebas : Kompensasi (X1) Komunikasi (X2) Beban Kerja (X3) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan	Muhammad Rizaki, Nurul Nophiyani, Eka Kurnia Saputra, Octojaya Abriyoso (2022)	Kuantitatif	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Variabel Terikat: Kepuasan kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan.
4	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stress Kerja Terhadap	Ira Ardyani, R Deni Muhammad Danial,	Kuantitatif	Variabel bebas: <i>Locus of Control</i> (X1)	• <i>Locus of control</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

	Kepuasan Kerja Karyawan.	Dicky Jhoansyah (2022)		Stress Kerja (X2) Variabel terikat: Kepuasan Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam arti semakin baik locus of control yang terjadi di dalam perusahaan maka kepuasan kerja dari karyawan perusahaan akan baik atau tinggi dan semakin baik stres kerja dari karyawan juga akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.
5	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC&ERIC	Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Sepytarini (2022)	Kuantitatif	Variabel Bebas: Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Terikat: Kepuasan kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber : (Deky Fujiansyah, 2020), (Siregar & Linda, 2022), (Rizki et al., 2022), (Ardyani et al., 2022), (Rizka Dwi Astuti et al., 2022)

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2020) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akan timbul sikap negatif, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan rasa frustrasi, sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan akan bekerja dengan baik. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan kepada suatu pekerjaan (Siregar & Linda, 2022). Menurut Anoraga (2014) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri karyawan terhadap kondisi, situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Menurut Juwita (2021) kepuasan kerja merupakan perasaan yang tercermin dari sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal itu akan mempengaruhi hasil kerjanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja

adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya Robbins & Judge (2016).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2005) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan. Oleh sebab itu pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit.

2. Gaji.

Jumlah imbalan atau bayaran yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup, oleh karena itu gaji yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

3. Promosi.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas.

Pengawas seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan

5. Rekan Kerja.

Teman kerja yang ramah dan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut I Komang Budiasa (2021) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu (Edi Siregar, Vidya Nourma 2022). Selain itu, menurut Fatimah Fauzi, Reza Aril (2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pekerjaan yang dikerjakan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut (Nurhasanah&Jufrizen,2022) Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dengan aturan waktu yang telah ditetapkan, dimana tugas atau pekerjaan tersebut harus diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan dan kesulitan (Andri Irfad, Fauji, Moh. Mukhsin 2021). Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa

dikatakan seimbang apabila pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Dhista,2021).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dengan penerangan cahaya yang minim, suhu ruangan yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b Tugas-tugas fisik.

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c Organisasi Kerja.

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir dan penggajian akan turut membeikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2) Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis), dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan ada beberapa indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standart Operating Procedure*) kepada semua unsur didalam organisasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

2. Penggunaan Waktu

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak

konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dengan beban kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima oleh karyawan.

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu. Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Asih *et al.*, 2018) . Sedangkan menurut Budiasa (2021), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka (Budiasa, 2021). Stres kerja merupakan salah satu resiko dari pekerjaan

yang harus diterima oleh karyawan ditempat kerjanya salah satunya adalah resiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik atau psikis (Rizka Dwi Astuti *et al.*, 2022). Sedangkan menurut Basalamah *et al.*, (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stressor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Stres kerja adalah kondisi seseorang yang mengalami tekanan dalam bekerja sehingga terjadi ketidakseimbangan emosi dan perubahan sikap kerja yang cenderung negatif (Juwita, 2021). Menurut Hasibuan (2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan Robbins & Judge (2016) menyatakan stress kerja yaitu kondisi dinamis individu yang dihadapkan dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, dan pada diri sendiri. Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres kerja diakibatkan oleh jenis kerja yang mengancam pegawai (Afandi, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan sebagai respon terhadap tekanan lingkungan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi struktur organisasi, hal ini dapat mempengaruhi tingkat stress di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu : ekonomi, politik, teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena masalah, sebagai contoh, maka orang akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaan mereka. Ketidakpastian politik seperti ancaman politik dan perubahan dapat menimbulkan stress. Misalnya ancaman terorisme akan mengarahkan ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut. Perubahan teknologi seperti komputer, robotik, otomasi juga merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka menjadi stress.

2. Faktor Organisasional.

Terdapat beberapa faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress seperti tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dapat meningkatkan kecemasan dan stress.

Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam suatu organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak daripada batas waktu. Para individu yang menghadapi kendala situasional yang tinggi (seperti jam kerja yang tetap atau tanggung jawab yang menuntut) dapat meningkatkan stress. Tuntutan interpersonal merupakan tuntutan yang diciptakan atas kurangnya dukungan social dari para rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress.

3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi diakibatkan adanya permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, seperti permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian. Orang-orang yang memiliki hubungan keluarga dan pribadi yang berharga, seperti kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dengan orang dekat, dan permasalahan kedisiplinan dengan anak-anak dapat menciptakan stress karyawan yang sering kali tidak dapat ditinggalkan ketika mereka sampai bekerja. Permasalahan ekonomi seperti tidak memperhatikan tingkat penghasilan dan pengelolaan keuangan yang buruk dapat menciptakan stress. Kepribadian seseorang merupakan yang signifikan yang mempengaruhi stress kerja adalah watak dasar dari seseorang.

2.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) menyatakan ada beberapa indikator stress kerja ke dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator pada fisiologis yaitu:
 - a. Perubahan didalam metabolisme
 - b. Meningkatnya fungsi jantung dan pernapasan serta tekanan darah meningkat
 - c. Sakit kepala
2. Indikator pada psikologis yaitu:
 - a. Ketegangan
 - b. Kecemasan
 - c. Mudah marah
 - d. Kebosanan
 - e. Menunda-nunda pekerjaan.
3. Indikator pada perilaku yaitu:
 - a. Penurunan dalam produktivitas dan tingkat ketidakhadiran meningkat.
 - b. Perubahan dalam pola makan
 - c. Meningkatnya konsumsi rokok atau alkohol
 - d. Berbicara cepat
 - e. Gelisah

2.3 Gangguan tidur Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Menurut Mustapha (2013) tuntutan pekerjaan yang berlebihan seringkali dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan stress, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan (Deky Fujiansyah, 2020) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian (Siregar & Linda, 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan (Rizki *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

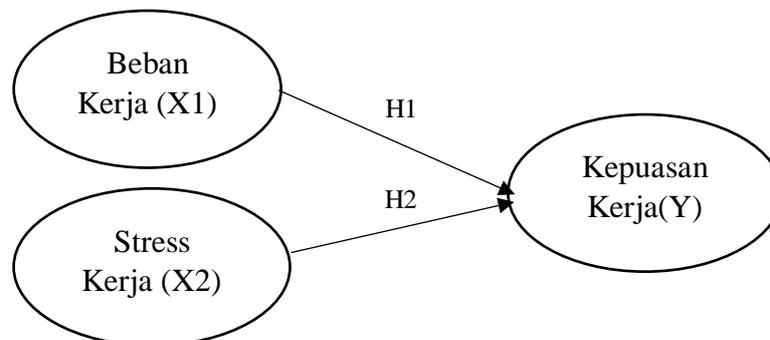
2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, stress dapat menimbulkan dampak negatif pada tingkat yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, kondisi ini terjadi karena karyawan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stress daripada untuk melaksanakan pekerjaannya (Rauan & Tewel, 2019). Stress kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif, dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres kerja (Afandi, 2018). Penelitian yang dilakukan (Ardyani *et al.*, 2022) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan (Rizka Dwi Astuti *et al.*, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2013) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Setelah membaca landasan teori dari penelitian terdahulu mengenai antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

Memecahkan permasalahan dalam penelitian memerlukan suatu landasan teoritis. Hal ini digunakan untuk memastikan bahwa pembahasan sesuai dengan arah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karena karyawan lebih puas dengan beban kerja yang lebih rendah. Selain itu dengan tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dibuatlah sebuah kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : (Deky Fujiansyah, 2020), (Siregar & Linda, 2022), (Rizki et al., 2022), (Ardyani et al., 2022), (Rizka Dwi Astuti et al., 2022)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dibangun hipotesis berupa:

- H1 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh negative dan Signifikan Terhadap
Kepuasan Kerja.
- H2 : Diduga Stres Kerja Berpengaruh negatif dan Signifikan Terhadap
Kepuasan Kerja.