

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Literatur diharapkan dapat mendorong peneliti untuk meneliti suatu masalah secara lebih mendalam dan membantu dalam mengidentifikasi masalah yang sedang diteliti. Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Dan Tahun Terbit	Metode Analisis Data	Hasil
1	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solo baru</p> <p>(Filliantoni dkk., 2019) DOI : 10.29040/jie.v3i01.460</p>	Pendekatan Kuantitatif .	Temuan penelitian ini, yaitu disiplin kerja dan stres kerja memiliki signifikansi pengaruh terhadap arah positif kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki arti yang signifikan efek pada arah positif kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak memiliki arti yang signifikan efek pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator dalam pengaruh sempurna disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2	<p>The Effect Of Work Loads On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable</p> <p>(Danendra & Rahyuda, 2019) DOI: 10.29226/TR1001.2019.147</p>	Teknik Pengambilan Sampel Yang Dilakukan Adalah Teknik Sampel Jenuh.	Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Mediasi Yang

			Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai, Artinya Kepuasan Kerja Mempunyai Peranan Penting Dalam Memediasi
3	<p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang</p> <p>(Sansa Rizaldi Nur, 2019)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p>	<p>Stres kerja mempunyai pengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indonesia UPT Stasiun Malang. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun. Stres kerja mempunyai pengaruh tidak langsung secara negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang</p>
4	<p>The Effect Of Work Stress On Employee Performance With Emotional Intelligence As A Moderating Variable</p> <p>(Putro & Wening, 2022)</p> <p>DOI: 10.31435/rsglobal_ijitss/30092022/7851 p-ISSN: 2544-9338, e-ISSN: 2544-9435</p>	<p>Jenis Penelitian Ini Adalah Kuantitatif Deskriptif. Studi Menggunakan Rumus Slovin.</p>	<p>Hasil penelitian ini Stres Kerja Dan Kecerdasan Emosional Memiliki Sisi Positif Dan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, dan Kecerdasan Emosional Meningkatkan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p>
5	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan</p>	<p>Jenis Penelitian Ini Adalah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p>

	<p>Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur</p> <p>(Sandiartha & Suwandana, 2022) DOI: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p13 ISSN : 2302-8912</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif. Studi Menggunakan Rumus Slovin.</p>	<p>stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika stress kerja yang dirasakan karyawan rendah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.</p>
6	<p>Analysis Of The Influence Of Work Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable</p> <p>(Solikhah, 2023) DOI : 10.59141/jrssem.v3i02.550 E-ISSN: 2807 -6311, P-ISSN: 2807 -6494</p>	<p>Jenis Penelitian Ini Adalah Kuantitatif Deskriptif. Studi Menggunakan Rumus Slovin.</p>	<p>Hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara variabel Stres Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.</p>
7	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur</p> <p>(Dony Muslim dkk., 2023) DOI : 10.59435/jimnu.v1i3.185 E-ISSN: 2986-2884, P-ISSN: 2986-3805</p>	<p>Jenis Penelitian Ini Adalah Kuantitatif Deskriptif. Studi Menggunakan Rumus Slovin</p>	<p>Hasil analisis data menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memberikan dampak negatif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Selain itu, Kepuasan Kerja teridentifikasi sebagai mediator yang mampu menghubungkan antara Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai.</p>

8	<p>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DESTINATION ASIA BALI</p> <p>(Diputra & Surya, 2018) Doi : 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p16 ISSN: 2302-8912</p>	<p>Jenis penelitian kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>
9	<p>Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>(Adawiyah & Siswanto, 2016) DOI : 10.18860/ed.v3i1.3336</p>	<p>Teknik yang digunakan proportional random sampling dengan analisis jalur sebagai data analisis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negatif. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi</p>

Sumber : Peneliti Terdahulu (diolah) 2024

2.2 Perspektif Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan aspek kualitas dan kuantitas karyawan, baik dari waktu dalam bekerja maupun kerjasama yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi (Noviyanti dkk., 2020). Secara umum, kinerja seorang karyawan merupakan ukuran dari hasil kerja mereka. Efisiensi juga menjadi dasar produktivitas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja menjadi pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, kemampuan, keterampilan dan penggunaan waktu.

Menurut (Silaen dkk., 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja

dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika kemampuannya digunakan sesuai dengan bidangnya maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2. Stres kerja yaitu suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya
3. Rancangan kerja yaitu suatu prosedur yang telah ditetapkan untuk menyusun pekerjaan. Jika rancangan kerja disusun dengan terstruktur, maka karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki setiap karyawan dan pastinya memiliki karakter yang berbeda. Jika karyawan memiliki kepribadian yang baik, maka dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaannya juga baik pula.
5. Motivasi kerja yaitu bentuk dukungan semangat dari atasan maupun rekan kerja untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi, maka akan membuat dirinya terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan yaitu seorang individu yang mampu mengelola serta bertanggung jawab penuh akan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan.
7. Gaya kepemimpinan yaitu perilaku atasan saat menjalankan tugasnya ketika berhadapan dengan karyawannya
8. Budaya organisasi yaitu nilai atau kebiasaan yang ada dan diterapkan dalam organisasi. Hal ini dimaksudkan agar seluruh anggota organisasi/perusahaan mematuhi dan melaksanakan nilai dan kebiasaan tersebut.
9. Kepuasan kerja yaitu kepuasan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas, hal ini akan berdampak positif terhadap pekerjaannya.

10. Lingkungan kerja sekitar yaitu kondisi dimana karyawan bekerja. Lingkungan mencakup ruang dan tata letak, lokasi, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan yang nyaman serta memberikan ketenangan bagi karyawan

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Koopmans dkk., 2011) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Work Quality*)

Kualitas kerja yang dimaksud adalah kualitas kerja yang berkaitan dengan karyawan.

2. Perencanaan dan mengatur Pekerjaan (*Planning and organizing work*)

Perencanaan dan mengatur pekerjaan adalah kemampuan karyawan merencanakan dan mengatur pekerjaan.

3. Berorientasi pada Hasil (*Being Result-oriented*)

Berorientasi pada hasil adalah pencapaian kinerja karyawan melalui tujuan dan profesionalitas di tempat kerja.

4. Memprioritaskan pekerjaan (*Prioritising Work*)

Kemampuan karyawan dalam memprioritaskan pekerjaan yang ada pada tempat kerja.

5. Efisiensi kerja (*Working Efficiency*)

Kemampuan karyawan melalui produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada pada tempat kerja.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang bisa timbul karena ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan dari individu untuk mengatasi stress yang sedang dihadapi hal ini diungkapkan oleh (Vanchapo, 2019). Stres kerja merupakan kondisi normal pada diri individu. Stres sulit didefinisikan secara langsung karena sebab-akibat stress berbeda pada masing-masing individu. Sebagian besar individu mendefinisikan stress sebagai perasaan negatif.

Menurut (Prahartiko,2019) 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.

Menurut (Irwansyah,dkk, 2023) Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap beban atau tuntutan atasannya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang

dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut mengalami stres.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Stres menjadi respon tubuh pada segala jenis tuntutan yang terus-menerus diberikan kepada tubuh. Stres memiliki sinonim sebagai kesusahan. Sehingga stres dianggap sebagai hal yang negatif dan mengabaikan efek positifnya padahal stress juga bisa membantu dan memotivasi individu untuk mencapai hal yang lebih baik dan lebih banyak. Titik stres setiap individu berbeda sehingga perlu peka terhadap gejala dan peringatan yang menunjukkan stres berlebihan

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut (Prahartiko,2019) faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi struktur organisasi, hal ini dapat mempengaruhi tingkat stress di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi.

- a. Ketika ekonomi terkena masalah,
- b. Ketidakpastian politik seperti ancaman politik dan perubahan dapat menimbulkan stress.

c. 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 sosial 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.

2.2.2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018) sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, metode kerja, lokasi fisik.
2. Tuntutan peran, yang mengacu pada tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran organisasi tertentu.
3. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain

4. Struktur organisasi, struktur organisasi yang tidak jelas diwarnai citra institusi, ambiguitas dalam hal tugas, peran, wewenang dan tanggung jawab
5. Manajemen organisasi memberikan gaya manajemen organisasi. Beberapa pihak menciptakan suasana ketegangan, ketakutan, dan kecemasan dalam suatu organisasi

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Wibowo, 2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Noviyanti, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Potensi pemberian gaji

Gaji, kemampuan, dan tunjangan seperti kesehatan asuransi.

2. Hubungan kerja

Hubungan dengan supervisor, kerjasama di departemen, hubungan interpersonal, dan hubungan umum dalam perusahaan.

3. Jumlah bayar.

Jumlah dan keadilan atau kesetaraan gaji menurut ke kualifikasi gaji telah diidentifikasi sebagai faktor penentu karena sebagian besar karyawan menilainya sebagai faktor yang paling berpengaruh terkait dengan kepuasan kerja. karyawan yang tidak puas dengan gaji mereka, kemungkinan besar mereka juga tidak puas dengan pekerjaannya.

4. Potensi promosi.

Persepsi karyawan tentang kesempatan untuk promosi juga merupakan penentu lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Keamanan kerja.

Pentingnya keamanan kerja datang dari fakta bahwa itu sangat penting untuk mempengaruhi yang berhubungan dengan pekerjaan hasil.

6. Pengakuan dan penghargaan.

Pengakuan dan penghargaan ditemukan faktor pendorong yang bertanggung jawab atas peningkatan efektivitas karyawan di tempat kerja dan tingkat tinggi mereka dari kepuasan kerja.

7. Faktor demografis.

Usia, ras dan jenis kelamin memiliki efek penting pada pekerjaan kepuasan.

8. Jam kerja dan kondisi fisik.

Dua elemen yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah jam kerja dan kondisi fisik di mana pekerja menghabiskan hari kerja.

9. Kesempatan untuk menggunakan kemampuan seseorang.

Karyawan umumnya membutuhkan dan menyukai pekerjaan yang memanfaatkan kemampuannya.

10. Hubungan interpersonal.

Tingkat pekerjaan seseorang kepuasan mungkin merupakan fungsi dari ciri-ciri personal dan ciri-ciri kelompok yang dimiliki. Konteks sosial pekerjaan adalah kemungkinan besar akan berdampak signifikan pada sikap pekerja dan perilaku.

11. Situasi kerja.

Sifat dari pekerjaan itu sendiri sering disebut karakteristik pekerjaan intrinsik. Ini umumnya muncul sebagai faktor pekerjaan yang paling penting.

12. Pengawasan:

Keadilan dan kompetensi manajerial tugas oleh seorang supervisor.

13. Sifat pekerjaan.

Ini berarti tugas pekerjaan, termasuk pekerjaan yang menantang dan rasa bangga.

14. Komunikasi

Ini menjelaskan komunikasi antara anggota tim atau antara karyawan dalam organisasi diminimalkan. Selain itu, kepuasan kerja merupakan komitmen

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) meliputi:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi, suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang juga memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, teman interaksi dalam pelaksanaan kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbin & Judge (2012) mendefinisikan stres merupakan kondisi dinamis individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terikat. Stres kerja berpengaruh cukup banyak pada kepuasan kerja, hal ini terjadi karena apabila pekerja sedang merasa stress maka pekerjaan yang sedang dijalankan tidak akan mendapat hasil yang maksima. Teori ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Natalia dkk., 2020), (Dahlia dkk, 2023), dan (Filliantoni dkk., 2019) yang menunjukkan hasil Kepuasan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan yang meneliti pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan diketahui dari hasil diatas dapat diketahui hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan tuntutan eksternal yang dapat mempengaruhi individu. Jika seseorang memiliki nilai kemampuan 4 namun menghadapi tuntutan pekerjaan dengan nilai 8 maka kemungkinan stres timbul akan

semakin tinggi. Dalam perusahaan stress perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan dampak negatif pada tingginya penurunan kepuasan karyawan akibat karyawan memakai tenaganya untuk stres dan bukan untuk bekerja menurut (Rauan & Tewel, 2019). Teori ini sesuai dengan penelitian (Wartono, 2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang mengkaji masalah pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan dari hasil penelitian diatas terlihat bahwa terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, penelitian lain yang mendukung (Filliantoni dkk., 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan indomobil nissan-datsun solobaru, menyatakan bahwa stress berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada indomobil nissan-datsun solobaru. Penelitian lain yang mendukung (Sandiartha & Suwandana, 2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur, Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika stress kerja yang dirasakan karyawan rendah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menunjukkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, hal itu berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima karyawan saat bekerja, serta hal yang menyangkut segala faktor fisik dan psikologis karyawan (Sutrisno, 2019). Sikap tersebut tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi pekerjaan di dalam dan di luar pekerjaan. Seorang pegawai yang telah merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dapat diartikan bahwa tingkat kinerjanya sudah optimal atau mengalami peningkatan secara berkala teori ini didukung oleh penelitian (Steven & Prasetio, 2020) yang diuji pengaruhnya Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan diketahui hasil diatas bisa diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, penelitian lain yang mendukung adalah penelitian (Danendra & Rahyuda, 2019) yang berjudul "*The Effect Of Work Loads On Employee With Job Satisfaction As A Mediation Variable*" dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

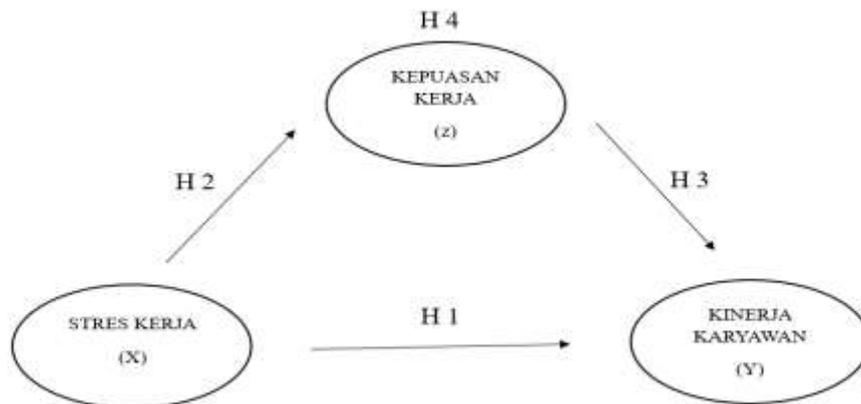
2.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan

Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kinerja menjadi hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2019) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan ialah segala aspek kualitas dan kuantitas serta waktu kerja dan kerjasama dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi, maka kinerja menjadi output kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan. Teori ini didukung oleh penelitian (Danendra & Rahyuda, 2019) yang berjudul “*The Effect Of Work Loads On Employee With Job Satisfaction As A Mediation Variable*” dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian lain yang mendukung (Adawiyah & Siswanto, 2016) dengan judul Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi menyatakan bahwa kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual suatu penelitian adalah suatu model konseptual yang menunjukkan hubungan logis antara faktor/variabel yang telah diidentifikasi penting untuk menganalisis masalah penelitian (Hardani dkk., 2020) Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, maka peneliti menemukan variabel independen yaitu Stres Kerja (X), Variabel Mediasi Kepuasan Kerja (Z) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kerangka Konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 **Kerangka Konseptual**

2.5 Hipotesis

Menurut (Hardani dkk., 2020) Hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan dalam masalah penelitian berdasarkan teori yang relevan dan logika yang belum dibuktikan berdasarkan fakta empiris. Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan.