

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Diperlukan penelitian terdahulu guna menunjang suatu penelitian. Peneliti melakukan penelitian awal terhadap penelitian yang terdahulu yang mempunyai relevansi dan berhubungan dengan topik penelitian.

Di bawah ini terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini :

**Tabel 2.1 Hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	JUDUL, PENULIS, TAHUN	METODE	HASIL
1.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ( Ferli Antoni, Reina Damayanti, Santi Puspita, 2021 )	Metode Kuantitatif dengan teknik analisa regresi linier berganda	a) Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif serta signifikan oleh beban kerja b) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2.	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I ( Persero ) Medan. ( Pratiwi Eka Sari, 2020 )	Metode Kuantitatif dengan Teknik analisa deskriptif dan regresi linier berganda	Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif serta signifikan oleh stress kerja
3.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ( Agung Aditya Saputra, 2021 )	Metode Kuantitatif dengan Teknik analisa Structural Equation Modeling – Partial Least Square ( SEM – PLS )	a) Kompensasi memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. b) Beban kerja memiliki dampak negatif dan lemah terhadap kepuasan kerja

			c) Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja pada karyawan hotel Belin di Swiss. (I Putu Suartana & I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2020)	Metode Kuantitatif dengan Teknik analisa deskriptif dan analisa inferensial	a) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara negatif serta signifikan oleh stress kerja b) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif serta signifikan oleh beban kerja c) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh konflik pekerjaan keluarga
5.	Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in south west, Nigeria. ( Stella Ngozi Anasi, 2020 )	Metode Kuantitatif dengan Teknik analisa deskriptif dan analisa inferensial	a) Hubungan Kerja berdampak positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. b) Beban kerja berdampak negatif cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. c) Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. ( Widya Ramadhenty, Sri Indarti, Daviq Chairilisyah, 2019 )	Metode Kuantitatif dengan pendekatan analisa jalur	a) Penempatan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja b) Stres kerja mempunyai dampak negatif serta cukup besar terhadap kepuasan kerja.

Sumber : (Antoni et al., 2021 ),( Sari, P, E., 2020 ),( Saputra, 2021 ),( Suartana & Dewi, 2020), ( Anasi, 2020 ),( Ramadhenty et,al., 2019 ).

## 2.2 Tinjauan Teori

## **2.2.1 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan begitu utama pada organisasi hal itu disebabkan kepuasan kerja karyawan dapat merangsang energi positif, kreativitas, dan meningkatkan motivasi buat sukses. Sedangkan berdasarkan Handoko (2020) menjelaskan kepuasan kerja merupakan hasil kerja karyawan yang memuaskan atau tidak tentang aktifitasnya, perasaan itu dapat dilihat dari tingkah laku baik karyawan perihal pekerjaan serta semua hal yang dirasakan pada tempat kerja. Berdasarkan Sudaryo, Agus & Nunung (2018) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan harapan dan imbalan dari instansi tersebut. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan karena merupakan ekspresi afektif atau perasaan mereka. Berdasarkan (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) sejauh mana suatu pekerjaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang pekerja tergantung di perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja artinya respon emosional yang didapatkan dari desakan, kehendak, tuntutan, serta penantian karyawan pada pekerjaan mereka serta pengalaman mereka tentang kenyataan. Respon emosional ini bisa berupa kesenangan, kepuasan, atau ketidakpuasan. Karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya tidak akan bisa mengalami kepuasan psikologis dan mereka akan mengembangkan perilaku negatif yang

akan menyebabkan mereka menjadi frustrasi. Kebalikannya, karyawan yang puas akan bekerja secara efektif.

Berdasarkan (Afandi, 2018) kepuasan kerja ialah perasaan menghargai pekerjaan seseorang karena berkaitan dengan pemenuhan salah satu nilai inti perusahaan. Ini ialah perilaku yang menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan (Anoraga, 2014) kemampuan beradaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja, keadaan sosial, keadaan fisik, serta keadaan psikologis, termasuk kesulitan upah, ialah perilaku positif yang berkaitan dengan kebahagiaan kerja, Berdasarkan (Juwita, 2021) kepuasan kerja ialah sentiment yang terwujud pada cara orang mendekati pekerjaan mereka serta berdampak di produktivitas mereka.

Berdasarkan (Robbins & Judge, 2019), kepuasan kerja adalah perilaku baik seseorang dalam bekerja dan dinilai kualitasnya. Berdasarkan (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif serta kesukaan terhadap pekerjaan seseorang.

Dari beberapa definisi tersebut diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja tergantung pada perilaku dan kondisi emosi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan ( Hasibuan, 2014 ) kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi beberapa faktor diantaranya :

- A. Balas jasa yang adil serta layak.

- B. Penempatan yang tepat sinkron menggunakan keahlian.
- C. Beban kerja.
- D. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- E. Alat-alat yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- F. Sikap pemimpin pada kepemimpinannya.
- G. Sifat pekerjaan terus-menerus atau tidak.

Sedangkan Afandi (2018) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Pemenuhan kebutuhan

Karyawan yang merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi di tempat kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2. Perbedaan

Perbedaan atau keragaman di tempat kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika sebuah organisasi mampu menghargai dan mengelola perbedaan dengan baik, ini dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Dengan memahami dan mengelola perbedaan dengan baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan mendukung yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pencapaian nilai

Pencapaian nilai atau pencapaian tujuan merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, ketika karyawan berhasil mencapai atau melampaui target atau tujuan yang ditetapkan

organisasi, hal ini dapat memberikan perasaan pencapaian, keberhasilan dan kepuasan meningkat.

#### 4. Keadilan

Keadilan di tempat kerja adalah faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Ketika karyawan merasakan bahwa mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka secara signifikan.

#### 5. Budaya organisasi

Budaya organisasi mendukung inklusif dan mempromosikan nilai – nilai yang positif seperti dukungan, kolaborasi, inovasi, keadilan dan keseimbangan kerja pribadi, organisasi dapat menaikkan kepuasan kerja karyawan dan membentuk lingkungan kerja yang sehat serta produktif, sehingga meningkatkan kerja karyawan.

Menurut teori Karasek yang dikenal dengan Job Demand-Control Model, terdapat beberapa faktor beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

##### 1. Job Demands (Tuntutan Pekerjaan)

Faktor yang mempengaruhi yaitu volume kerja, kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

##### 2. Job Control (Kontrol Pekerjaan)

Hal ini menyangkut tentang kebebasan dan otonomi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Termasuk di dalamnya adalah seberapa besar karyawan dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, mengelola waktu, dan mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka.

Menurut Karasek, kepuasan kerja cenderung lebih tinggi ketika job demands (tuntutan pekerjaan) seimbang dengan job control (kontrol pekerjaan). Artinya, ketika karyawan memiliki tingkat tuntutan yang sesuai dengan tingkat kontrol yang mereka miliki, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

#### 2.2.1.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut Mathis & Jackson (2017) dijelaskan bahwa karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila mereka merasa tidak puas. Seringkali orang meninggalkan pekerjaan karena alasan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan itu sendiri misalnya perusahaan melakukan merger, tawaran pekerjaan yang tidak diminta, tanggung jawab keluarga, pasangan yang dipindah tugaskan, penilaian kinerja yang buruk, dan perubahan administratif merupakan beberapa faktor yang dapat menimbulkan pemikiran serius untuk keluar dari pekerjaan, bahkan ketika orang-orang tidak merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu, terkadang orang tetap bekerja karena alasan di luar pekerjaan. Beberapa faktor yang membatasi keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan adalah hubungan antara dirinya dan orang lain; kesesuaian dengan pekerjaan/organisasi/masyarakat; dan potensi pengorbanan,

atau apa yang harus mereka korbankan jika mereka berhenti dari pekerjaannya. Karakteristik keputusan untuk tinggal atau pergi dari perusahaan tersebut bersifat pribadi dan tidak sepenuhnya berada dalam kendali pemberi kerja. Namun, terdapat beberapa faktor terkait dengan keputusan individu yang dapat dikontrol oleh pemberi kerja. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bertahan:

1. Karakteristik dari pemberi kerja (employer)

Faktor ini meliputi aspek budaya dan nilai perusahaan, manajemen dan job security atau keamanan kerja

2. Hubungan antar karyawan (employee relationships)

Faktor ini meliputi fairness atau keadilan serta perlakuan non diskriminatif, dukungan perusahaan dan supervisory, hubungan antara rekan kerja

3. Rewards

Faktor ini meliputi upah dan benefit yang kompetitif, performance dan kompensasi, serta pengakuan dari perusahaan

4. Kesempatan Kerja

Faktor ini meliputi pelatihan, pengembangan, mentoring dan perencanaan karir

5. Job Design

Untuk menciptakan pekerjaan yang efektif, efisien, dan memuaskan bagi karyawan.

6. Faktor ini meliputi kecocokan pekerjaan dengan karyawan, fleksibilitas waktu serta work life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.

## **2.2.2 Beban Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Berdasarkan (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja ialah suatu tindakan untuk memutuskan jumlah waktu kerja tenaga kerja yang bekerja, dimanfaatkan, serta diperlukan untuk menuntaskan suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) Beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang harus diselesaikan seorang tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Berdasarkan. (Johari, dkk., 2018) beban kerja merupakan keseluruhan kegiatan yang melibatkan karyawan, ketika yang diharapkan untuk melakukan suatu tugas serta pekerjaan baik secara pribadi atau tidak langsung.

Menurut (Vancapho, 2020) beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang wajib diselesaikan bagi seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.. Apabila seorang tenaga kerja dapat menyelesaikan dan menyesuaikan serangkaian tugas maka hal tersebut bukan merupakan beban kerja, namun apabila tenaga kerja tersebut tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut merupakan beban kerja..

Menurut Munandar yang dikutip Budiasa (2021) beban kerja merupakan pekerjaan – pekerjaan yang bebankan kepada tenaga kerja atau

karyawan agar terselesaikan saat tertentu dengan memakai ketrampilan serta kemampuan asal tenaga kerja.

Berdasarkan definisi diatas bisa disimpulkan yaitu beban kerja merupakan banyaknya aktifitas atau pekerjaan dibebankan pada tenaga kerja serta wajib dikerjakan menggunakan waktu yang telah ditentukan.

#### 2.2.2.2 Jenis Beban Kerja

Menurut Robert Karasek (1990) beban kerja dapat dibedakan menjadi

##### 1. Beban Kerja Fisik

Merujuk pada aspek fisik dari pekerjaan, seperti kekuatan fisik yang diperlukan, gerakan tubuh, dan upaya fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Contohnya termasuk mengangkat barang berat, berdiri lama, atau melakukan tugas-tugas yang memerlukan aktivitas fisik yang tinggi.

##### 2. Beban Kerja Mental

Merujuk pada aspek mental dari pekerjaan, seperti tingkat kompleksitas tugas, ketidakpastian, kecepatan kerja, dan tekanan psikologis yang timbul dari pekerjaan tersebut. Contohnya termasuk pengambilan keputusan yang kompleks, memecahkan masalah, atau menghadapi deadline yang ketat.

Berdasarkan Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa beban kerja, meliputi :

### 1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merujuk pada aspek kuantitatif dari pekerjaan seseorang, yang melibatkan sejumlah faktor seperti jumlah jam kerja yang harus dilakukan, tingkat tekanan kerja yang dihadapi, dan besarnya tanggung jawab yang harus ditanggung terkait dengan pekerjaan tersebut.

### 2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diampunya dengan baik. Ini mencakup seberapa baik pekerja dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berbeda dengan beban kerja kuantitatif yang fokus pada jumlah dan intensitas pekerjaan, beban kerja kualitatif menekankan pada tingkat keahlian, kompetensi, dan kualitas hasil kerja.

#### 2.2.2.3 Faktor – faktor yang memengaruhi Beban Kerja

Berdasarkan (Koesomowidjojo 2017) beban kerja dipengaruhi beberapa faktor, meliputi :

##### 1. Faktor Internal

Faktor internal mengacu pada kondisi atau karakteristik individu yang secara langsung memengaruhi bagaimana seseorang merasakan dan menangani beban kerja mereka. Faktor-faktor seperti kemampuan kognitif, kesehatan fisik dan mental, motivasi, dan

kepuasan kerja individu dapat mempengaruhi bagaimana mereka menanggapi beban kerja.

## 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi :

### 1. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang memengaruhi beban kerja mencakup semua aspek fisik dan psikologis dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan tingkat stres karyawan antara lain, kebisingan, pencahayaan, suhu dan kelembaban., desain ruang kerja, tuntutan kerja. Faktor-faktor seperti jadwal kerja yang ketat, tugas-tugas yang berat, dan ekspektasi kinerja yang tinggi juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang bisa memengaruhi beban kerja secara langsung.

### 2. Tugas -tugas Fisik

Dalam konteks beban kerja tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah tugas-tugas yang memerlukan aktivitas fisik yang intensif atau repetitif. Beban kerja fisik dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan.mengacu pada pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik atau penggunaan sarana dan peralatan tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Ini bisa mencakup berbagai jenis pekerjaan, mulai

dari pekerjaan manual hingga pekerjaan yang memerlukan penggunaan peralatan khusus.

### 3. Organisasi Kerja

Organisasi kerja yang baik memainkan peran penting dalam memastikan bahwa tenaga kerja dapat menyelesaikan beban kerja mereka dengan efektif, tetap produktif, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan pengaturan jadwal kerja yang tersusun dengan baik, yang mencakup waktu kerja, shift kerja, serta waktu istirahat. Dengan mengorganisasi kerja dengan baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, menjaga kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan

#### 2.2.2.4 Indikator Beban Kerja

Berdasarkan (Koesomowidjojo 2017) terdapat beberapa indikator beban kerja, yaitu ::

##### 1. Kondisi Pekerjaan

Ini mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tingkat stres dari tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja..

##### 2. Penggunaan Waktu Kerja

Dengan memperhatikan penggunaan waktu kerja dengan cermat, organisasi dapat mengidentifikasi karyawan yang mungkin mengalami beban kerja yang tinggi dan mengambil

langkah-langkah untuk menguranginya. Ini dapat mencakup pengaturan ulang jadwal, pengurangan tugas, atau pengenalan program kesejahteraan karyawan.

### 3. Target yang Wajib Dicapai

Target yang wajib dicapai merupakan indikator penting dari beban kerja, karena dapat memberikan gambaran tentang seberapa banyak tanggung jawab dan tugas yang harus diemban oleh seorang individu. Dengan memperhatikan target yang wajib dicapai dengan cermat, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengelola beban kerja karyawan dengan lebih efektif. Ini dapat melibatkan penyesuaian target, pengaturan ulang prioritas, atau penyediaan sumber daya tambahan untuk membantu karyawan mencapai target mereka dengan lebih baik.

## **2.2.3 Stress Kerja**

### 2.2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah respons fisiologis dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki seseorang untuk mengatasinya. Ini adalah reaksi alami terhadap situasi atau kondisi di tempat kerja yang dirasakan sebagai tekanan, ketegangan, atau kelelahan yang berlebihan. Beberapa tanda umum yang sering kali muncul ketika seseorang mengalami stres kerja antara lain perubahan mood, perubahan pola tidur, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, perubahan dalam pola makan, ketegangan fisik, perubahan perilaku kerja, penarikan diri sosial, gejala

fisik lainnya seperti mual, pusing, atau nyeri dada. Ini adalah respons tubuh terhadap tekanan dan ketegangan yang dialami individu.

Berdasarkan Handoko (2008:200) stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan yang berlebihan sebagai respons terhadap tuntutan atau beban pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu tersebut untuk mengatasinya. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang dan sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi tuntutan tersebut. Dalam konteks ini, stres kerja dapat muncul ketika individu merasa tidak mampu mengatasi atau memenuhi harapan dan tekanan yang diberikan oleh pekerjaan atau lingkungan kerjanya. (Rivai, 2004:108). Berdasarkan (Budiasa, 2021) stress kerja artinya suatu jenis reaksi terhadap tekanan pada tempat kerja yang diakibatkan oleh peristiwa atau kondisi yang tidak sesuai dengan lingkungan sekitar seseorang yang mempengaruhi pola fisik, mental, dan sikap seseorang waktu bekerja.

Berdasarkan definisi tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian dari stress kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan atau beban pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya. Ini mencakup tekanan, ketegangan, atau kelelahan yang timbul sebagai respons terhadap kondisi atau situasi di tempat kerja yang dirasakan sebagai terlalu berat atau sulit untuk ditangani.

### 2.2.3.2 Faktor – faktor yang Memengaruhi Stress Kerja

Berdasarkan Robbins (2008:370) terdapat 3 faktor pemicu stress kerja yaitu :

#### 1. Faktor-faktor Lingkungan

Hal ini mencakup berbagai kondisi atau situasi di lingkungan tempat kerja yang dapat menyebabkan tekanan atau ketegangan pada karyawan, dengan memahami faktor-faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres kerja, penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan berkelanjutan. meliputi penyediaan fasilitas yang nyaman, komunikasi yang jelas, manajemen yang transparan, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-pribadi.

#### 2. Faktor-faktor Perusahaan

Ini mencakup berbagai aspek dari kebijakan, praktik, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan, organisasi bisa mengambil langkah-langkah serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung, dan berkelanjutan. melibatkan perbaikan dalam kebijakan, praktik manajemen, komunikasi organisasi, dan budaya kerja.

#### 3. Faktor-faktor pribadi

Faktor pribadi mencakup karakteristik, sikap, dan kondisi individu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merespons atau mengatasi tekanan dan tuntutan pekerjaan, Pemahaman terhadap

faktor-faktor pribadi yang dapat mempengaruhi stres kerja penting untuk membantu individu mengembangkan strategi yang efektif dan untuk organisasi dalam menyediakan dukungan yang sesuai bagi karyawan yang mengalami stres kerja. Ini dapat meliputi program kesehatan dan kesejahteraan karyawan, pelatihan keterampilan koping, dan promosi keseimbangan kerja-pribadi yang sehat.

#### 2.2.3.3 Dimensi Stress kerja

Berdasarkan (Robin, Stephen P & Judge, 2016) menyatakan terdapat beberapa dimensi stress kerja, diantaranya :

1. Dimensi Fisiologis antara lain :
  - a. Perubahan dalam metabolisme
  - b. Sakit kepala
2. Dimensi Psikologis antara lain :
  - a. Menunda – nunda pekerjaan
  - b. Ketegangan
  - c. Kecemasan
3. Dimensi pada perilaku, antara lain :
  - a. Bicara yang gugup
  - b. Kegelisahan
  - c. waktu tidur menjadi kurang teratur

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan (Mustapha & Yu Ghee, 2013) tenaga kerja lebih puas bila diberikan beban kerja yang lebih rendah karena ekspektasi beban kerja yang berlebihan seringkali menimbulkan ketidakpuasan kerja dan stress. Dengan memberikan beban kerja yang lebih rendah yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan tenaga kerja adalah suatu strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, hal ini dikarenakan tenaga kerja cenderung memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik tanpa merasa tertekan sehingga dapat mengelola pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

Penelitian dilakukan Oleh (Antoni et, al., 2021) menunjukkan bahwa akibat beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ialah negatif dan relatif besar. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh (Anasi, 2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif serta signifikan oleh beban kerja. Penelitian terdahulu oleh (Saputra, 2021) mengklaim dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ialah negatif dan cukup besar.

### 2.3.2 Hubungan stress kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan (Rauan & Tewal, 2019) mengatakan bahwa Perusahaan perlu memperhitungkan stress kerja sebab mungkin mempunyai pengaruh negatif serta menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stress kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap masalah kesehatan fisik, mental serta tingkat

produktivitas karyawan karena mereka mengalami penurunan energi, motivasi serta penurunan tingkat kreativitasnya sehingga mereka mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas secara efektif atau membuat keputusan yang baik serta berdampak langsung terhadap kualitas pekerjaan.

Ketika beban kerja dan tekanan yang tidak seimbang terus menerus dialami maka akan menciptakan suatu keadaan yang tidak puas terhadap pekerjaan mereka sehingga muncul perasaan merasa tidak dihargai atau merasa tidak mampu memenuhi harapan yang ditetapkan.

Penelitian terdahulu oleh (Sari, P. E., 2020) menjelaskan stress kerja memiliki dampak berbahaya serta penting pada kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Suartana & Dewi, 2020) menerangkan stress kerja mempunyai akibat yang negatif dan substansial terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian oleh (Ramadhenty et al., 2019) membagikan bahwa kepuasan kerja secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh stress kerja.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

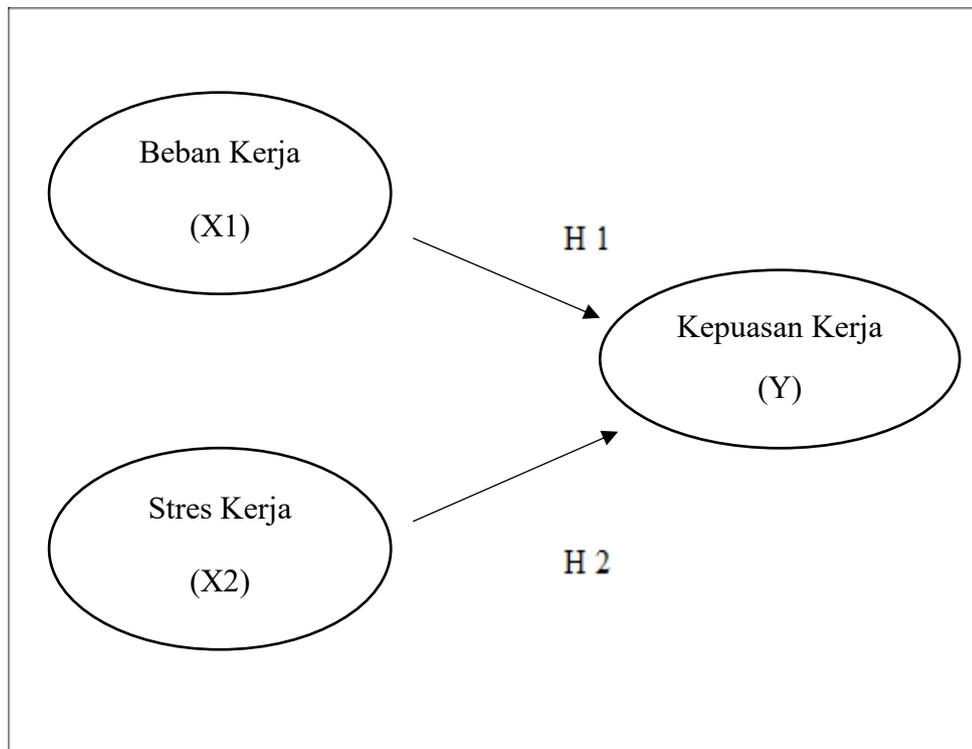
Berdasarkan (Mustapha & Yu Ghee, 2013) ) karyawan lebih puas ketika diberi beban kerja yang lebih sedikit sebab ekspektasi beban kerja yang berlebihan menyebabkan ketidakpuasan serta stress kerja.

Berdasarkan (Rauan & Tewal, 2019) mengatakan bahwa Perusahaan perlu memperhitungkan stress kerja sebab mungkin memiliki dampak negatif serta menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan serta mampu mengatasi stres dan mengelola beban kerja dengan efektif maka akan menumbuhkan perasaan lebih puas dengan pekerjaan dan menciptakan kepuasan kerja.

Tujuan penggunaan Kerangka konseptual pada penelitian ini untuk memberikan bagaimana beban kerja yang berlebih bisa mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan, selain itu stress kerja yang dirasakan karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Sesuai dengan uraian kerangka pemikiran diatas maka bisa disusun dalam sebuah kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesa penelitian yaitu menjadi berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan ( Sugiyono, 2018 ) menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang dirumuskan untuk diuji kebenarannya melalui proses pengumpulan dan analisis data. Hipotesis mengusulkan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian..

Hipotesa pada penelitian ini adalah :

H 1 : Diduga beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

H 2 : Diduga stress kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan