

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori

Berikut ini terdapat beberapa teori dasar yang mengacu pada penelitian ini, diantaranya: *Conservation of Resources Theory* (COR) atau teori konservasi sumber daya oleh Hobfoll & Shirom (1993) yang berarti bahwa seseorang akan selalu berusaha untuk memperoleh dan menjaga ataupun melindungi sumber daya yang berharga yang dimiliki oleh orang tersebut dari sebuah gangguan ataupun ancaman. Keadaan dimana individu merasa terancam (*threaten*) kehilangan sumber daya yang dimilikinya akan mengakibatkan kejenuhan (*burnout*) dan hal-hal yang berhubungan dengan stres kerja, ketidakpuasan kerja, depresi atau tekanan. Sedangkan, teori yang dikemukakan oleh Georgopoulos et al. (1957) yang disebut *Path Goal Theory* menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan kebutuhan (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut. Selanjutnya, menurut *Two Factor Theory* atau teori dua faktor oleh Herzberg et al. (1959) seseorang mengemukakan dua macam kelompok faktor kebutuhan yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene*. Maka dari itu, Herzberg menetapkan teori dua faktor dari teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa prinsip kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan.

Beberapa teori diatas terpilih karena isi dan asumsi teori sesuai dengan apa yang ingin peneliti bahas pada penelitian. Peneliti ingin membahas mengenai stres kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2.1.1 Stres Kerja**

### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli menurut Safitri & Astutik, (2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Safitri & Astutik (2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Sinambela (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Selain itu, stres secara umum juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dari kalangan pakar belum mendapatkan kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari stres kerja, namun stres kerja yang diutarakan oleh para ahli selalu berkutat pada

aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebarkannya.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Safitri & Astutik, (2019 : 15) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.

### **2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Sinambela (2019) tolak ukur konkrit yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengamati stres kerja untuk penelitian maupun evaluasi perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi dan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Stres Individu

merupakan stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan karena berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja, dengan indikator yang meliputi: a) konflik peran; b) beban karier; dan c) hubungan dalam pekerjaan.

b) Stres Organisasi

merupakan stres yang berhubungan dengan semua aktivitas yang ada dalam organisasi yang di mana aktivitas itu berpengaruh terhadap pekerjaan individu yang indikatornya meliputi: a) struktur organisasi; b) beban kerja; dan c) kepemimpinan.

Sedangkan menurut Qoyyimah, Abrianto & Chamidah (2019) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin.

2. Tuntutan Peran

Yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Sumber stres yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stres. Dari faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing. Menurut Nusran (2019 : 77) adanya dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu. Penjelasan Dwiyantri tersebut lebih luas, yakni:

1. Tidak adanya dukungan dari lingkungan  
Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti stres cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja, atasan, pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga yaitu orangtua, menantu, mertua, anak, saudara. Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.
2. Tidak berkesempatan berperan  
Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.
3. Pelecehan seksual Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.
4. Kondisi lingkungan kerja  
Kondisi lingkungan kerja berupa suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan stres kerja.
5. Manajemen yang tidak sehat  
Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius.
6. Tipe kepribadian seseorang  
Jenis kepribadian individu menjadi salah satu faktor penyebab stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stres kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.
7. Pengalaman pribadi  
Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti

peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019) 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. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sunarta (2019) Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi

oleh selisih (*discrappancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

Cahyani, Sundari, & Dongoran (2019) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. Individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan.

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

#### **2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Wirya, Andiani, Talagawathi (2020) Terdapat 5 indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Gaji

Karyawan mendapatkan system gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk keterampilannya.

3. Rekan Kerja

Dalam pelaksanaan promosi, kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

4. Promosi

Peluang karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

5. Supervisi

kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.



6. Faktor instrinsik dari pekerjaan  
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan
7. Kondisi kerja  
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi  
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas  
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **2.1.2.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan  
Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

## 2. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

## 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya

## 4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

## 5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi

## 6. Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan

inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Kelvin, Edalmen (2022) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam menilai performa para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Abdul, Bagas, Sadam, Ahmad (2023) Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etik.

Bambang (2019) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan definisi di atas pengertian kinerja karyawan mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan haruslah selalu di perhatikan, kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, dapat terpenuhinya kebutuhannya, dan tingkat stres yang rendah didalam tempat kerja.

### **2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada dalam perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang

dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Daniel (2021) menjelaskan terdapat lima indikator kinerja karyawan, meliputi:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan berasal dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam menggapai kesuksesan suatu perusahaan, ada banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu hal yang menjadi kunci adalah kinerja karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk selalu bekerja produktif untuk mencapai goal perusahaan. Tidak jarang perusahaan terlalu mengeksploitasi kinerja karyawan sehingga kurang memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Perlu diketahui bahwa karyawan menjadi salah satu aset berharga perusahaan yang perlu diperhatikan. Safrida (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah ter-arah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

3. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil kajian teori diketahui beberapa penelitian yang membahas penelitian ini adalah :

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Pengarang	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Binjai.	Saiful Akbar Sigalingging (2019)	Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara (interview), dokumentasi	Independen: Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) Independen: Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

			<p>dan angket (kuesioner). Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS</p>	<p>Dependen: Kinerja Karyawan (<math>Y_1</math>)</p>	<p>Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Usaha Food.</p>	<p>Derry Febriant (2020)</p>	<p>Pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan riset internet. Data dianalisis dengan skala likert dengan bantuan software SPSS 25.</p>	<p>Independen : Stres Kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>Independen: Kepuasan Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan (<math>Y_1</math>)</p>	<p>Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara</p>

					stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Cinta Manis.	Ninin Non Ayu Salmah, (2019)	Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS	Independen: Stres Kerja ( $X_1$ ) Independen: Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Dependen: Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )	Ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.	Bela Nadila Aprilia, Sonny Hersona (2021)	Pengumpulan data yang digunakan adalah	Independen: Stres Kerja ( $X_1$ )	Ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara stres kerja

			wawancara, kuesioner, observasi. Data dianalisis dengan skala likert dengan bantuan software SPSS.	Independen: Kepuasan Kerja ( $X_2$ )  Dependen: Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )	terhadap kinerja karyawan.  Ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.  Ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni.	K.S. Wirya, N.D. Andiani, N.L.W.S. Telagawathi (2020)	Pengumpulan data yang digunakan adalah pencatatan dokumen dan kuesioner. Data dianalisis dengan bantuan software SPSS.	Independen: Stres Kerja ( $X_1$ )  Independen: Kepuasan Kerja ( $X_2$ )  Dependen: Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )	Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.  Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.  Ada pengaruh

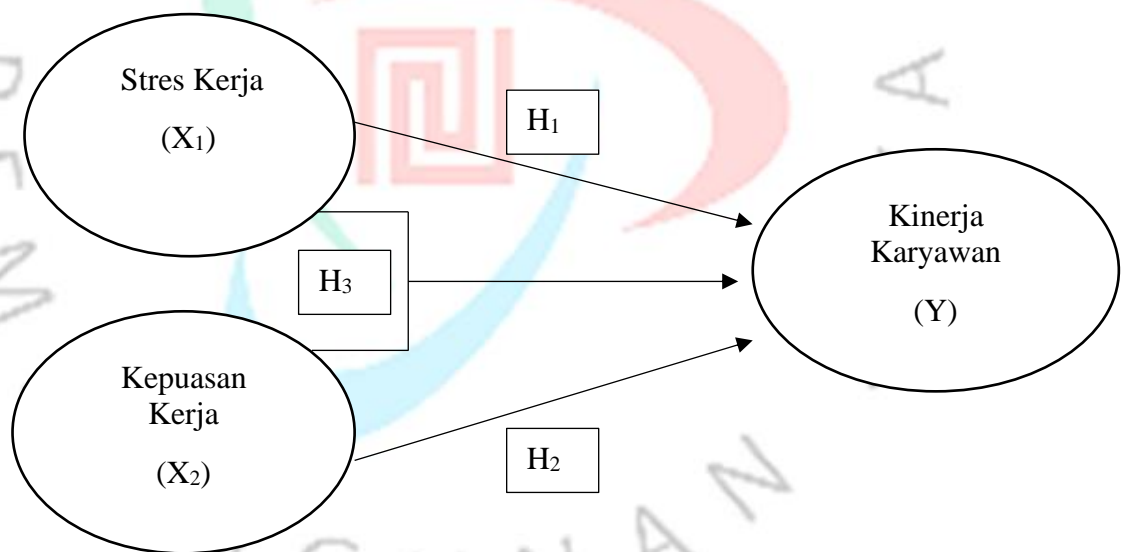


					antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--



### 2.3 Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh bagi kemajuan setiap organisasi atau perusahaan. Jika kepuasan kerja di suatu perusahaan mencukupi maka akan dengan mudah perusahaan tersebut mencapai tujuan organisasinya karena para karyawan puas dengan pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui stres kerja dan kinerja tim. Berdasarkan landasan teori serta hubungan antar variabel yang dikemukakan diatas, kerangka pemikiran di riset ini bisa di ilustrasikan yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berikut keterangan kerangka pemikiran penelitian ini yang digambarkan pada gambar 2.1

Y : Variabel Terikat / Dependen

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> : Variabel Bebas / Independen

X<sub>1</sub> : Stres Kerja

X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

## **2.4 Hipotesis**

(Ade, 2020) hipotesis atau hipotesa merupakan suatu pernyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi. Dalam ilmu statistik, hipotesis merupakan pernyataan parameter populasi. Parameter populasi ini menggambarkan variabel yang ada dalam populasi, dihitung menggunakan statistik sampel. Berdasarkan hasil kerangka pemikiran sebelumnya, sehingga peneliti berupaya merumuskan hipotesis yakni:

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja dapat memengaruhi kepuasan dalam bekerja, dimana karyawan yang bekerja dalam tekanan akan merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, beban kerja misalnya target yang terlalu besar. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan, tingkat stres kerja yang tinggi maupun rendah jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa

tertekan dalam melaksanakan pekerjaan (Wirya, Andiani, Telagawathi, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Saiful (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Wartono (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

#### **2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ery (2019) Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan. Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Derry (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadian dan Tony Nawawi (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

#### **2.4.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Triematy (2019) Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak dilakukannya, kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan bermanfaat serta ketepatan waktu output. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak upaya dan dengan mana kinerja pada akhirnya akan meningkat, oleh karena

itu kinerja karyawan harus diperhatikan. Penelitian yang dilakukan oleh Bela dan Sonny (2021) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub> : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

