

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Flippo (dikutip di Hasibuan 2020:11) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Rivai (dikutip di Harras 2020:5) manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa

yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (2020:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning). Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (Organizing).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (Directing).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (Controlling).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (Development).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (Compensation)

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (Integration).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (Maintenance).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (Discipline).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

11. Pemberhentian (Separation).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang

ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementasi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2016:7) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Mangkunegara (2011:179) mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Menurut Handoko (2011:63) menyebutkan bahwa Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut (Rivai, 2011:516) menyatakan bahwa Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka

Dari beberapa pendapat tentang stress kerja, maka stress kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dari interaksi manusia dan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya

ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.1.2.2 Faktor Pendukung Stres Kerja

Faktor yang mendukung stres kerja menurut (Fauji, 2013) yaitu :

1. Adanya beban kerja yang berlebihan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya.
2. Atasan sering memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.
3. Atasan yang memberikan banyak tekanan dan tidak adil kepada stres kerja dan cemas ketika hasil pekerjaan tidak sesuai.
4. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan menimbulkan stres karena tidak setimpal dengan apa yang sudah diberikan perusahaan.

2.1.2.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Braham (dikutip di Handoko; 2011:68), gejala stres dapat berupa tandatanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, beruba selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan

depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Menurut (Afandi,2018:179) indikator stress kerja terdiri dari :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tututan peran, 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, kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.3 Konflik Kerja

2.1.3.1 Pengertian Konflik Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:999) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Winardi (2007:384) konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. Menurut Stone (1985) konflik kerja merupakan perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan kondisi yang terjadi atas ketidakcocokan antara dua atau lebih anggota organisasi yang disebabkan karena adanya perbedaan pendapat, penilaian, dan perbedaan persepsi.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Konflik

Sedangkan menurut Anaroga dan Widiyanti (1993 : 161) bentuk konflik ada tiga diantaranya yaitu :

- a. Konflik dalam kelompok, yaitu konflik yang terjadi antara dua atau lebih anggota kelompok merupakan satu hal yang paling penting umum terjadi dalam suatu organisasi

- b. Konflik antar organisasi, bila dua atau lebih anggota kelompok sukses dalam mencapai sesuatu, keberhasilan mereka sering dianggap sebagai kemampuan mereka masing-masing. Sebaliknya bila kelompok tersebut gagal, tidak jarang juga kegagalan itu dikemukakan sebagai akibat kesalahan atau kelemahan anggota kelompok lainnya. Perilaku berhubungan antara perorangan seperti ini akan memberikan akibat lanjut yaitu, mungkin mereka akan melupakan sebab terjadinya pertikaian, tetapi pengalaman demikian akan mempengaruhi perilaku hubungan mereka pada masa yang akan datang.
- c. Konflik antar kelompok, yaitu konflik dalam pemecahan persoalan sangat umum timbul di dalam suatu kelompok atau organisasi kerja. Konflik ini bisa terjadi pada beberapa kelompok yang mempunyai pandangan berbeda.

2.1.3.3 Metode Penyelesaian Konflik

Ada lima metode penyelesaian konflik kerja menurut Sunyoto (2015:223) yaitu sebagai berikut:

a). *Competition* (Kompetisi)

Metode ini digunakan bila salah satu pihak berusaha untuk mencapai tujuannya tanpa menghiraukan dampak terhadap pihak-pihak lain. Jadi metode ini menyajikan suatu perjuangan menang atau kalah kepada pihak-pihak yang berselisih.

b). *Avoidance* (Penghindaran)

Salah satu pihak yang berselisih menyadari bahwa konflik tersebut ada dan pihak ini menarik diri maupun berusaha menekan konflik dengan memaksanya tenggelam ke bawah permukaan. Dengan metode ini mungkin saja pihak-pihak yang berselisih keputusan untuk berpisah secara fisik.

C). *Accomodatin* (Akomodasi)

Metode ini dilakukan dengan cara salah satu pihak berusaha untuk mengalah, dalam arahan untuk memenuhi tuntutan pihak oposisinya. Jadi dalam rangka untuk memelihara hubungan, salah satu pihak bersedia untuk mengalah.

d). *Compromise* (Kompromi)

Jika pihak yang berselisih sama-sama bersedia mengalah, maka hasil kompromi akan tercapai. Dengan metode kompromi ini tidaklah jelas siapa yang menang dan siapa yang kalah, metode ini berusaha untuk menjelaskan konflik dengan cara menemukan titik tengah dari dua pihak yang berselisih.

e). *Collaboration* (Kolaborasi)

Pendekatan penyelesaian dengan metode ini berusaha untuk memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak. Konflik bentuk ini diubah menjadi situasi pemecahan masalah bersama. Jadi pihak-pihak yang bertentangan sama-sama mencoba memecahkan masalahnya dan bukan hanya mencoba menekan konflik atau berkompromi.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Konflik Kerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Fitriana (dikutip di M. Sulistiyani, 2017) Indikator konflik kerja yaitu sebagai berikut :

1. Koordinasi kerja adalah pembagian kerja antar kelompok kerja. Pembagian kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antar kelompok.
2. Komunikasi adalah penyampaian ide dari satu orang ke orang lain apabila komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapat menimbulkan konflik kerja.
3. Ketergantungan pelaksanaan tugas adalah mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.
4. Perbedaan persepsi adalah perbedaan tanggapan yang terjadi antar karyawan.
5. Persaingan kerja adalah saling berlomba-lomba untuk mendapatkan pujian dari atasan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2020:202).

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja Rivai (dikutip di Ramadanu, 2016:6)

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Efendy (2000:92) sebagai berikut:

a. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara pada karyawan yang mengiatkan diri dalam berkerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

c. Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

d. Perasaan diakui

Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini

berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti : olahraga, kesenian dan lain-lain.

e. Penghargaan atas hasil kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

f. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghingapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:118) :

a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan.

Pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pekerjaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan. Karyawan cenderung menyukai dengan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya pekerjaan mereka. Hal ini merupakan kepuasan karyawan terhadap tugas atau beban kerja yang diberikan kepadanya.

b. Kepuasan Kepada Sistem Penghargaan.

Kepuasan kepada sistem pekerjaan dikaitkan dengan beberapa hal, yaitu:

1. Pengupahan dan Penggajian.

Gaji adalah balas jasa yang harus dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Bila kompensasi dalam bentuk gaji dan upah diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2. Promosi.

Promosi merupakan proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Pada umumnya, promosi juga diikuti oleh peningkatan income dan fasilitas-fasilitas lain. Promosi juga mempunyai nilai lain karena promosi merupakan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

c. Kepuasan terhadap Kondisi Kerja.

Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas. Kondisi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Kondisi kerja yang tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, dll.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:157) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebih tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan-gangguan pencernaan sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2015:203) karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya setiap hari. Stress karyawan timbul akibat kepuasan tidak terwujud dari pekerjaannya.

2.1.5.2 Hubungan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:219) menyatakan bahwa konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Setiap manusia memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja

merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Fahmi (2016:170) konflik yang dialami dalam bentuk tekanan yang tidak mampu diatasi akan menyebabkan dirinya terus saja begitu, akan tetapi jika konflik disikapi dengan berpikir positif maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dwipa Ramadanu	Judul penelitian : Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT Indah Logistik Cabang Pekanbaru) Riau. Volume 3, Nomor 2,	Variabel Bebas : Konflik kerja Stres kerja Variabel Terikat : Kepuasan kerja Alat Analisis : Alat Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda	1. Variabel X1 2. Variabel X2 3. Variabel Y 4. Alat Analisis	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian

		tahun 2016.	<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Indah Logistik Cabang Pekan Baru</p>		
2.	Poundra Rizky Afrizal, Muhammad Al Musadieg, Ika Ruhana	<p>Judul Penelitian :</p> <p>Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang) Volume 8,</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <p>Konflik kerja</p> <p>Stres kerja</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>Kepuasan kerja</p>	<p>1. Variabel X1</p> <p>2. Variabel X2</p> <p>3. Variabel Y</p> <p>4. Alat Analisis</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Tahun penelitian</p>

		Nomor 1, Tahun 2014	<p>Alat Analisis :</p> <p>Alat Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>Menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang)</p>		
3.	Fhadilla	<p>Judul Penelitian :</p> <p>Pengaruh Konflik</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <p>Konflik kerja dan Stres</p>	<p>1. Variabel X1</p> <p>2. Variabel X2</p>	<p>1. Objek penelitian</p>

		<p>Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT POS Indonesia tahun 2021</p>	<p>kerja</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>Kepuasan kerja</p> <p>Alat Analisis :</p> <p>Alat Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>Menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT POS Indonesia (PERSERO)</p>	<p>3. Variabel Y</p> <p>4. Alat Analisis</p>	<p>2. Tahun penelitian</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------

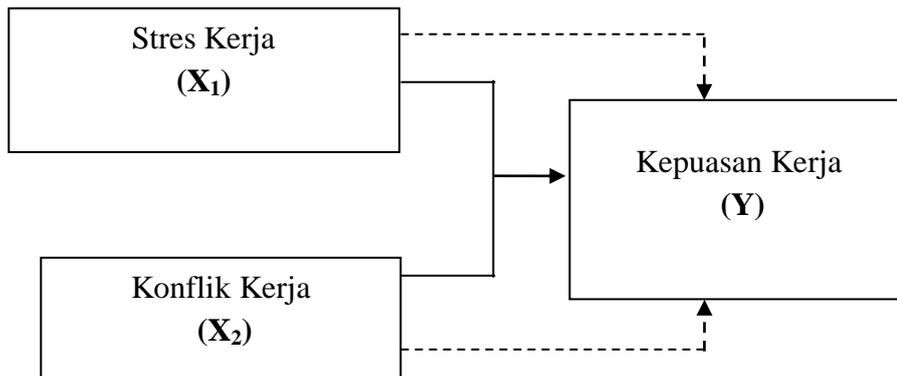
			Pekanbaru		
4.	Fanza Erhano	Judul penelitian : Pengaruh Stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Baturaja. <i>Skripsi:</i> Tahun 2019.	Variabel bebas : Stres Kerja dan Komitmen organisasi Variabel terikat Kepuasan Kerja Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Menyatakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lautan	1. Variabel X1 2. Variabel Y 3. Alat Analisis	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian 3. Variabel X2

			Berlian Utama Motor Cabang Baturaja		
5.	Yuni Sarah	Judul penelitian : Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor kecamatan buay pematang ribu ranau tengah kabupaten oku selatam. Skripsi Tahun 2022.	Variabel bebas : Konflik dan Stres Kerja Variabel terikat : Kepuasan Kerja Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Menyatakan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor	1. Variabel X1 2. Variabel X2 3. Variabel Y 4. Alat Analisis	1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian

			Cabang Baturaja		
--	--	--	-----------------	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen dalam hal ini adalah Stres Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) dan variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y).



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

- Keterangan** :
- - - - - : Secara Parsial
 - : Secara Simultan

2.4. Hipotesis

Menurut Kerlinger, (dalam Ridhahani, 2020:47) Hipotesis adalah simpulan sementara atau preposisi yang tentative tentang hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan demikian suatu hipotesis merupakan suatu preposisi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diuji dan suatu hubungan tertentu antara dua variable. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kinandita Karya Gemilang baik secara parsial maupun simultan.

