

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:9), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber -sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Mangkunegara (2017:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hamali (2018:3) Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagiam organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

h) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh

keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Konflik

2.1.2.1 Pengertian Konflik

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.

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 Mangkunegara (2016:155) menyatakan bahwa konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkan.

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Konflik

Ada 3 bentuk konflik dalam organisasi menurut Rivai dan Sagala (2013:999), yaitu sebagai berikut:

- a. Konflik fungsional adalah sebuah konftotansi di antara kelompok yang menambah keuntungan kinerja perusahaan.

- b. Konflik disfungsional adalah setiap interaksi diantara kelompok yang merugikan perusahaan atau menghalangi pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Konflik dan kinerja perusahaan, konflik mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat di anggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif. Di satu pihak, ketika pihak konflik terlalu rendah, kinerjanya dapat menjadi rendah, kinerjanya menjadi buruk. Di lain pihak, jika tingkat konflik menjadi terlalu tinggi akan berakibat kekacauan yang dapat pula mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

2.1.2.3 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 dibawah permukaan. Dengan metode ini mungkin

saja pihak-pihak yang berselisih mengambil keputusan untuk berpisah secara fisik.

c) *Accommodation* (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 di ubah menjadi situasi pemecahan masalah bersama. Jadi pihak-pihak yang bertentangan sama-sama mencoba memecahkan masalahnya dan bukan hanya mencoba menekan konflik atau berkompromi.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Konflik

Menurut Wirawan (2010:7) faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus menjadi indikator konflik kerja yaitu sebagai berikut:

a. Keterbatasan sumber

Manusia sering mengalami keterbatasan sumber-sumber yang diperlukannya untuk mendukung kehidupannya. Keterbatasan itu menimbulkan terjadinya kompetisi diantara manusia untuk mendapatkan sumber yang diperlukannya dan hal ini sering kali menimbulkan konflik. Dalam organisasi, sumber-sumber yang dimaksud yaitu bisa berupa anggaran, fasilitas kerja, jabatan, kesempatan untuk berkarir, dan sebagainya.

b. Tujuan yang berbeda

Konflik bisa juga terjadi karena tujuan pihak yang terlibat konflik sama, tetapi cara untuk mencapainya berbeda. Hal seperti ini banyak terjadi dalam dunia politik dan bisnis.

c. Saling tergantung atau interdependensi tugas

Konflik seperti ini sering terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik memiliki tugas yang tergantung satu sama lain. Sebagai contoh, aktivitas pihak yang satu tergantung pada aktivitas atau keputusan pihak lainnya.

d. Diferensiasi organisasi

Salah satu penyebab terjadinya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam suatu organisasi dan spesialisasi tenaga kerja pelaksanaannya. Berbagi unit kerja dalam birokrasi organisasi berbeda formalitas

strukturnya, ada unit kerja yang berorientasi pada tugas dan ada yang berorientasi pada hubungan, dan orientasi pada waktu penyelesaian tugas.

e. Ambiguitas yurisdiksi

Pembagian tugas yang tidak seimbang akan menimbulkan ketidakjelasan cakupan tugas dan wewenang unit kerja dalam organisasi. Dalam waktu yang bersamaan, ada kecenderungan pada unit kerja untuk menambah dan memperluas tugas dan wewenangnya. Keadaan ini sering menimbulkan konflik antar unit kerja, konflik jenis ini banyak terjadi pada organisasi yang baru terbentuk dimana struktur organisasi dan pembagian tugas belum jelas.

f. Sistem imbalan yang tidak layak

Disuatu perusahaan, konflik antar karyawan dan manajemen perusahaan sering terjadi, dimana manajemen perusahaan menggunakan sistem imbalan yang dianggap tidak adil atau tidak layak oleh karyawan. Hal ini akan memicu konflik dalam bentuk pemogokan yang merugikan karyawan (tidak mendapat upah), merugikan perusahaan, dan merugikan pemerintah.

g. Komunikasi yang tidak baik

Komunikasi yang tidak baik sering kali menimbulkan konflik dalam sebuah organisasi. Faktor yang menyebabkan konflik yaitu misalnya informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Contohnya gaya berbicara atau komunikasi yang sering kali menyinggung perasaan orang yang tidak memahaminya.

h. Pribadi orang

Ada orang yang memiliki kepribadian yang mudah menimbulkan konflik, seperti selalu curiga dan berfikiran negatif kepada orang lain, egois, sombong, merasa selalu paling benar, kurang dapat mengendalikan emosinya, dan ingin menang sendiri. Sifat-sifat seperti ini mudah untuk menyulut konflik jika berinteraksi dengan orang lain.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dimana tubuh memberi tanggapan yang berbeda terhadap rangsangan yang berbeda. Seperti panas, dingin, sakit, kekurangan darah, senang, sedih, atau pengalaman yang menakutkan. Kalau tuntutan (*demand*) badan berlebihan (Tunggal, 2012:279)

Stres adalah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan atau demand dan sumber daya atau resources. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut (Sunyoto, 2015:42).

Stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

2.1.3.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2011:204) penyebab stres kerja pada pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti orang tua, kakak, ponakan dan lain-lain.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja

Dampak dari stres kerja yang sangat serius yaitu dapat mengakibatkan depresi emosional, berbagai macam penyakit tekanan darah tinggi naik, tekanan darah rendah turun, diabetes, stroke, serangan jantung, *colitis, arthritis*, dan lain-lain. Stres sering mengakibatkan seseorang menjadi pemabuk minuman alkohol, kecanduan narkoba, kekhawatiran yang diakibatkan oleh stres yang sering mengakibatkan kehilangan nafsu seks. Sebaliknya stres juga dapat mengakibatkan seseorang melakukan aktivitas *hyper-sexual*. Akibat stres dapat menjadi lebih buruk apabila seseorang merasa dia tidak dapat mengendalikan situasinya (Tunggal, 2012:281).

Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan dirinya sendiri yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Tetapi meskipun demikian beradaptasi juga diperlukan agar seseorang dapat menghadapi stresnya dengan

baik. Orang-orang yang kaku atau fanatik terhadap ambisi-ambisi dan norma-norma yang di pegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil dalam mengatasi stresnya. Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi rohaniyah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menaruh diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tak terorganisasi (Anoraga,2012:108).

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Berikut ini adalah indikator stres kerja menurut John Suprihanto (dalam Sunyoto, 2018:217) antara lain:

a. Penyebab fisik

1). Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun, perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

2). Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat

keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat pekerjaan

1). Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

2). Ancaman pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu merupakan sumber stres bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hamali (2018:2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan

penilaian terhadap situasi pekerjaan. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:202) 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.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan baik perasaan positif maupun negatif yaitu berupa rasa senang maupun tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang nantinya akan mencerminkan terhadap tindakan yang dilakukan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam Hamali (2018:205) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. *Faktor Psikologis*, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. *Faktor Sosial*, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. *Faktor Fisik*, Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- d. *Faktor Finansial*, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:120) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.4.3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120) mengemukakan teori-teori kepuasan kerja yaitu:

- a. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan , sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang

menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

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

e. Teori dua faktor dari *Herzberg*

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut *Herzberg*, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula, *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang

meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

f. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Alfandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Konflik 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 seorang 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 berfikir positif maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.1.5.2 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 berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami 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 stress 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.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Sebelumnya dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

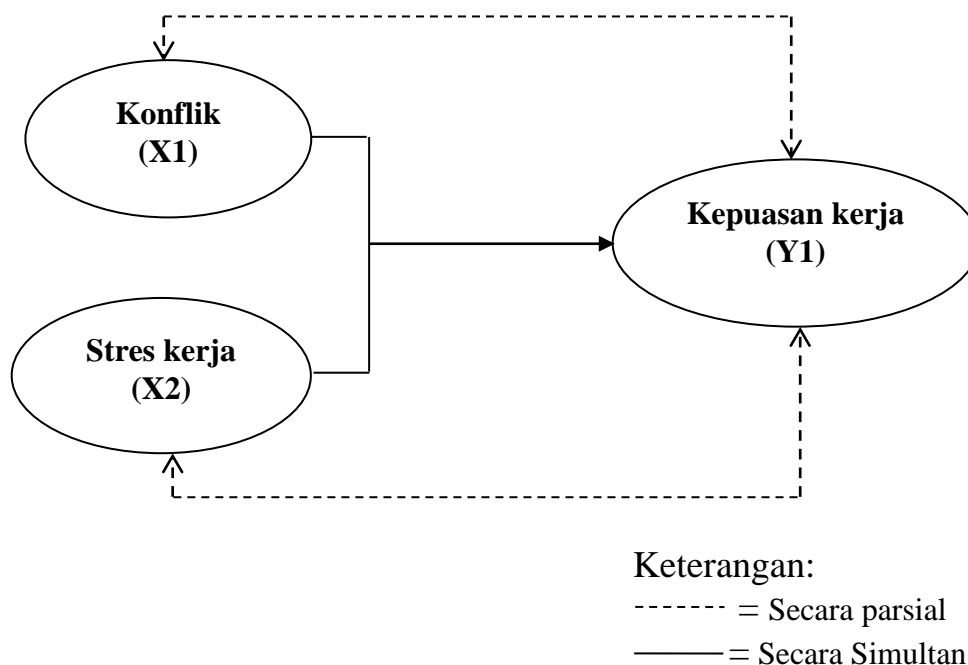
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dwipa Ramadanu	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” (Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru). JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016	Variabel yang diteliti Konflik (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y). Analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 64,283 sedangkan nilai F tabel 3,145. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Sama-sama meneliti tentang Konflik, Stres Kerja.Menggunakan alat analisis regresi linier berganda.	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian.
2.	Nur Azizah dan Riffka Fauzany	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. MANNERS, Vol .II, No. 2, Oktober 2019	Variabel yang di teliti Stres Kerja (X1) Konflik Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y). Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat.	Sama-sama meneliti tentang Konflik Stres Kerja. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

3.	Ary Wira Andika dan Ni Putu Irmayanti	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. JENIUS. Vol. 4, No. 3, Mei 2021	Konflik (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y). Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil uji t-test stres kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer.	Sama-sama meneliti tentang Konflik Stres Kerja. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian.
4	Abdul Gofur	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3(S1), 295 - 304	Konflik (X) Kepuasan Kerja (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana melalui SPSS versi 23. Temuan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,2%.	Sama-sama meneliti tentang Konflik Stres Kerja. Alat analisis menggunakan regresi linier sederhana.	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian.
5	Yohana Claudya, Leo Alexander Tambunan	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Pandemi Di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang. Jurnal Syntax Transformation Vol. 2 No. 12, Desember 2021	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) sebagai variabel bebas dengan indikator beban kerja (X1), sikap pemimpin (X2), waktu kerja (X3), konflik (X4), komunikasi (X5), dan otoritas kerja (X6) terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, di dapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang.	Sama-sama meneliti tentang Stres Kerja. Alat analisis menggunakan regresi linier sederhana.	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja, sebagaimana telah diketahui bahwa konflik dan stres kerja merupakan salah satu elemen inti dari produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Model penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel Konflik (X_1), Stres Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), Maka di kembangkan kerangka pemikiran dalam bentuk gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Buay Pematang Ribu Ranau Tengah Kabupaten OKU Selatan.