

BAB II

TINJUAN 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 merupakan suatu system formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan kompetensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Notoatmojo (2019:86), MSDM adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih nilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2018:4).

Menurut Sutrisno (2015:6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Armstrong dalam Sopiah dkk (2018 :01), Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Hasibuan (2021:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut

Edison, dkk (2020:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Penetapan penarikan, seleksi, dan penetapan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi kerja.
10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan organisasi melalui perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik, sehingga menjadi sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, kreatif, idealis, kuat fisik dan mental serta setia kepada tujuan organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmojo (2015:87), tujuan MSDM yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan organisasi, yaitu MSDM perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
2. Tujuan masyarakat (membawa manfaat bagi masyarakat)
3. Tujuan fungsi yaitu memelihara kontribusi bagian – bagian lain agar mereka melaksanakan tugas/fungsinya secara baik dan optimal.
4. Tujuan personel, peranan pimpinan disini untuk membantu para pegawai untuk mencapai tujuan – tujuan pribadinya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kemudian Dessler (2018:4) terdapat lima fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian. Sedangkan menurut Notoatmojo (2015:89), fungsi manajerial dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi-fungsi operasional, pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*); pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*) dan pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Menurut Edison, dkk (2020:10), MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah:

1. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, di mana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai/karyawan berawal dari sistem

rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/ karyawan secara keseluruhan.

5. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/ karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai/karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya pemimpin sering kali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan sebab dengan *timeover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak, yaitu:(1) kerugian, jika yang keluar adalah pegawai/karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang (2) keuntungan, jika yang keluar adalah pegawai/karyawan bermasalah

Dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

2.1.2 Stres kerja

2.1.2.2 Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh pegawai, dimana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidak nyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan pegawai, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para pegawai pertama perlu belajar mangakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Menurut Mangkunegara (2016:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang

dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari gejala antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Menurut Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”. Stres kerja sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan (Afandi, 2021:174).

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika pegawai mengalami stres kerja maka pekerjaan pegawai dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja pegawai dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan pegawai, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh pegawai, sehingga dengan adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

2.1.2.3 Penyebab Stres kerja

Sumber stres kerja dikenal dengan job stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Penyebab stres kerja yang sering dirasakan oleh pegawai yaitu pada umumnya berasal dari terlalu banyaknya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, sehingga timbul perasaan jenuh dan bosan atas pekerjaan tersebut. Menurut Sopiah (2018:87) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

1. Lingkungan fisik. Beberapa stressor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.
2. Stres karena peran dan tugas. Stressor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.
3. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*). Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.
4. Organisasi. Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

Menurut John Suprihanto dalam Sunyoto (2016:217), terdapat beberapa penyebab stres kerja yaitu :

1. Penyebab fisik, meliputi:

- a. Kebisingan, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
- b. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
- c. Penggeseran kerja, mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang pegawai sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
- d. Suhu dan kelembaban, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi pegawai. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak.

3. Sifat pekerjaan, meliputi :

- a. Situasi baru dan asing, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
- b. Ancaman pribadi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
- c. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- d. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- e. Umpan balik, standar kerja yang tidak jelas dapat membuat pegawai tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka.

4. Kebebasan

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

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres kerja

Berikut ini beberapa faktor penyebab stres kerja menurut Fahmi (2016: 215) yaitu:

1. Stres karena tekanan dari dalam (*Internal Factor*), dan
2. Stres karena tekanan dari luar (*External Factor*)

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Contohnya ketika didalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Ini kita sebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal. Untuk contoh kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pemimpin yang begitu memaksa agar bekerja sebagai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang pegawai tidak sesuai target walaupun ia sebenarnya sudah memaksa dengan sekuat tenaga namun ia tidak sanggup dilakukannya maka ia mampu menimbulkan stres.

2.1.2.5 Indikator Stres kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut (Afandi, 2021:179)

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntunan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, 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 didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah

ditentukan (Hasibuan, 2021:141). Menurut Umam (2017 : 159) . Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2018: 326).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan Menejer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan- keinginannya dari hasil pekerjaannya Hasibuan, (2021:97) :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Mendrong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir.

2.1.3.3 Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat

melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat

2.1.3.4 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016: 100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

Berdasarkan penjelasan tersebut motivasi menunjuk kepada semua gejala yang terkandung dalam stimulasi tindakan ke arah tujuan tertentu di mana sebelumnya tidak ada gerakan menuju ke arah tujuan tersebut. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan dalam Sunyoto (2018:8), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya.
2. Adanya pengertian pimpinan apabila karyawan menghadapi masalah pribadi
3. Penghargaan yang wajar atas prestasi seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus
4. Adanya jaminan hari tua
5. Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2021: 199) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik”. Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2017: 501) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Davis (1859) dalam Mangkunegara (2016: 117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja). Menurut Handoko (2017: 193) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Sunyoto (2018: 15) mengungkapkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif, karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2016: 120), berpendapat bahwa ada empat teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori keseimbangan, teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.
2. Teori perbedaan, teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.
3. Teori pemenuhan kebutuhan, menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok, menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
5. Teori dua faktor dari Herzberg, teori dua faktor dari Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari dua kelompok motivator intrinsik dan kelompok *hygiene factor* atau faktor ekstrinsik.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2021: 199) adalah :

1. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

2. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

3. *Turnover* kecil

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah fenomena yang subjektif dan individual, mungkin kuesioner merupakan ukuran yang paling sesuai. Meskipun demikian penting sekali menyadari adanya keterbatasan tertentu dari cara ini dalam mendapatkan data tentang kepuasan kerja.

2.1.5 Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2015: 54) bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat memindahkan stres psikologis pada fokus yang lebih besar dan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.

Khatibi et al. dalam Anjani (2020) menyatakan stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Sedangkan Morisan (2017) berpendapat Stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stress yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Semakin

tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pengemudi, maka motivasi kerja pengemudi menurun, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja pengemudi meningkat.

2.1.6 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kepuasan kerja. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, Victor Vroom dalam Winardi (2021:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: “bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Kemudian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. Berikut table penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Made Pradnya Paramita Saputra1 dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017)	Judul : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Laver Brother Indonesia. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6961 – 6989 ISSN: 2302-8912 https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.pl	Motivasi kerja (X1) dan komunikasi (X2), stres kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian ini Untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya meningkatkan motivasi yang dirasakan karyawan, melakukan komunikasi yang efektif di dalam organisasi dan stres kerja karyawan harus dikelola agar dapat meningkatkan kepuasan kerja	1. Variabel motivasi kerja (X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	Teori yang digunakan Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel
2	Farida, dkk (2019)	Judul : Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover</i> pekerja pada Pt Distributor Vape Indonesia Cabang Ponorogo. Jurnal Ilmu Manajemen. e-ISSN:2623-2081, p-ISSN: 2089-8177. Universitas Muhammadiyah Ponorogo	Motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan <i>turnover</i> pekerja (Y). Hasil penelitian ini 1) Motivasi kerja dan kepuasan kerja memainkan peran yang	1. Variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)	1. Variabel dan <i>turnover</i> pekerja (Y) 2. Teori yang digunakan

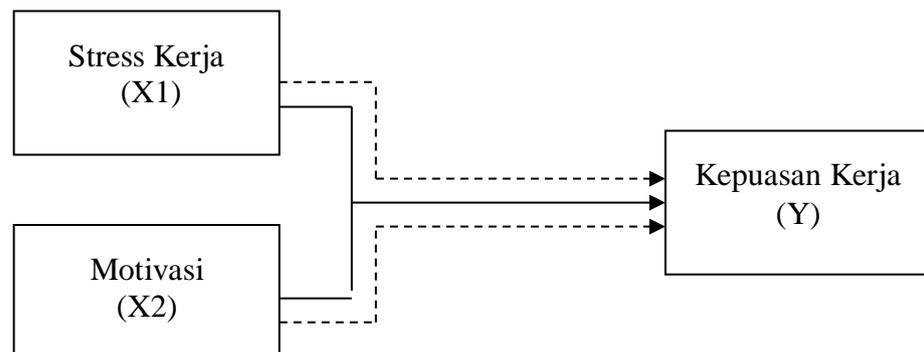
			signifikan bersama terhadap perputaran pegawai 2) Motivasi kerja memiliki peran positif dan tidak signifikan terhadap perputaran pegawai. 3) Kepuasan kerja memainkan peran negatif dan signifikan dalam perputaran pegawai.	2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel
3.	I Dewa Gede Yoga Sugama (2017)	Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 11-26 Available Online at http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret DOI:10.22225/JJ.4.1.205.11-26	Motivasi kerja (X1) dan komunikasi (X2), stres kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian ini adalah (1) Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Variabel Motivasi Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kepuasan kerja (Y). 2. Sama-sama perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang. 3. Teknik	Teori yang digunakan Lokasi penelitian

			pegawai, (6) Kepuasan kerja sebagai mediasi yang sempurna antara stress kerja dan kinerja pegawai dan (7) Kepuasan kerja bukan sebagai mediasi antara motivasi dan kinerja pegawai	analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	
4.	Lussyana Maria Raharjo (2019)	Judul : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Kerja Pada Perusahaan Auto2000 Malang. Judrnal UAS, Malang	Hasil penelitian Stres Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Stres Kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja.	1. Variabel Motivasi Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3), Kepuasan kerja (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Variabel Kompensasi (X1). 2. Teori yang digunakan Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian

5	M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerjaonal Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016	Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerjaonal, artinya peningkatan motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerjaonal. Yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerjaonal (Y1) dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan motivasi kerja akan menurunkan kepuasan kerja walaupun tidak signifikan..	Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	Teori yang digunakan Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian
---	---	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran dapat lebih jelas dilihat pada gambar berikut:



Keterangan :

- Secara simultan (serentak)
- Secara parsial (sendiri-sendiri)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut para ahli Arikunto (2018: 110), “hipotesis didefinisikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: diduga ada pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.