

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

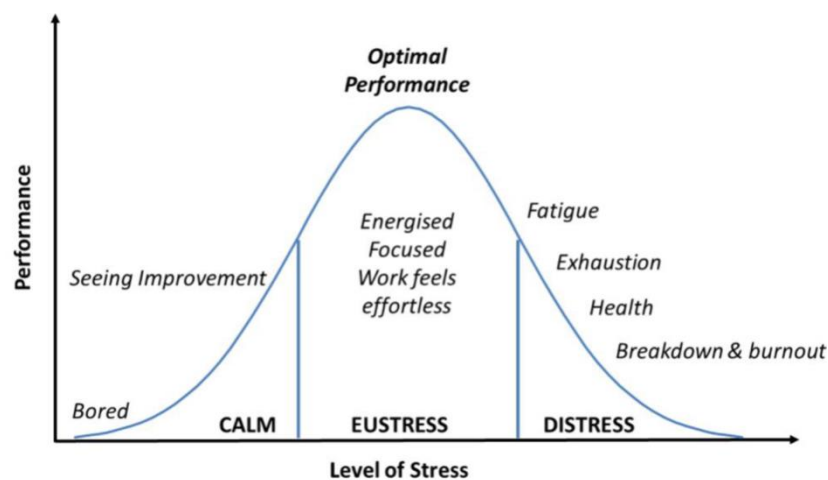
2.1.1. Kepuasan Kerja

Riaz et al (2016) Kepuasan kerja adalah tingkat kegembiraan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terbagi menjadi dua tingkatan: kepuasan kerja afektif dan kepuasan kerja kognitif. Kepuasan kerja afektif adalah perasaan emosional seseorang tentang seluruh pekerjaan. Aspek kognitif dari kepuasan kerja merupakan keyakinan karyawan tentang pekerjaannya, yaitu keyakinan bahwa dia menarik & tidak menarik. Riaz et al (2016) mengatakan ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan faktor-faktor tersebut seperti Beban kerja yang berlebihan, konflik peran, lingkungan fisik pekerja, Menurut Robbins (2017) Kepuasan kerja adalah sebuah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Semua hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap pekerjaan seseorang, Pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Hassan et al (2020) mengatakan Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari

ketidakpuasan tersebut antara lain: tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat *turnover* karyawan tinggi, prestasi kerja menurun.

2.1.2. Stres Kerja

Menurut Riaz et al (2016) Stres kerja dapat digambarkan sebagai kerusakan fisik dan emosi seseorang yang muncul ketika pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sarana, atau keinginan karyawan. Robbins (2017) mendefinisikan stres adalah kondisi yang di alami individu dalam menghadapi kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Bashir dan Soleimanpour (2015) mengemukakan bahwa Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan di mana pada tingkat stres tertentu stres di harapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Menurut Robbins (2017) logika yang mendasari inverted-U adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Namun apabila stres berlebihan maka akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai, yang mengakibatkan kinerja menurun



Gambar 1 Sumber : Robbins (2017)

Kurva ini menggambarkan stres pada tingkat yang berbeda-beda. Stres pada tingkat rendah dapat mengakibatkan kinerja pegawai rendah karena pegawai merasa tidak ada tantangan untuk bekerja lebih keras. Stres pada tingkat optimal dapat merangsang pegawai untuk bekerja dengan efektif dan efisien serta dapat meningkatkan antusiasme dan profesionalisme. Stres pada tingkat tinggi juga dapat mengakibatkan kinerja pegawai rendah karena pegawai merasa tertekan dan tidak mampu melaksanakan tugas.

2.1.3. Motivasi

Alderfer (1967) dalam penelitian Kakkos et al (2010) menyatakan bahwa motivasi manusia tidak dapat dengan mudah digambarkan karena kebutuhan akan motivasi dapat bervariasi dari satu individu ke individu lain dan mungkin berbeda untuk orang yang sama dari waktu ke waktu. Selain itu setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda untuk dipenuhi dalam waktu bersamaan dan jika seorang manajer berfokus pada satu kebutuhan pada satu waktu, karyawan tidak akan cukup termotivasi dalam tugas-tugas mereka. karena apa yang memotivasi seseorang mungkin tidak memotivasi orang lain dan tentu saja apa yang memotivasi seseorang tidak harus tetap statis dari waktu ke waktu. Bahwa ketika pendapatan meningkat, uang menjadi kurang menjadi motivator, atau ketika karyawan bertambah tua, pekerjaan yang menarik / menantang menjadi sesuatu yang memotivasi (Kovach, 1987). Alderfer (1967) berpendapat bahwa teori ERG dapat dilakukan secara simultan yang artinya dapat dilakukan secara bersamaan dan tidak bersifat hierarki menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang dapat memberikan sebuah kekuatan yang mendorong individu bertindak untuk mencapai tujuan. Steers & Porter (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai

insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang dapat menjadi kriteria yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu Perusahaan. Menurut ismail et al (2009) Kinerja juga sering didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan kerja mereka masing-masing, memenuhi harapan mereka, mencapai tolak ukur atau mencapai tujuan organisasi mereka. Prasetya dan Kato (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh melalui tindakan yang mencakup keterampilan Karyawan yang terjadi dalam berbagai situasi. Menurut Ahmed dan Ramzan (2013) mengatakan bahwa kinerja sebagai nilai dari serangkaian perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil dari sebuah tindakan kerja, tetapi dinilai dari proses tindakan kerja berlangsung dengan kemampuan yang dikeluarkan oleh karyawan Mathis & Jackson (2006). Jadi dapat di artikan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang di kerjakan dan tidak di kerjakan karyawan yang akan berpengaruh kepada hasil akhir yang mana jika karyawan tersebut memiliki hasil yang sudah di tetapkan ataupun melebihinya maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan melakukan pekerjaannya dengan baik sedangkan karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik akan berakibat karyawan tersebut tidak dapat mencapai standar yang sudah di tetapkan dan akan di anggap memiliki kinerja yang rendah. (Robbins, 2007) mengatakan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan ataupun karyawan maka diperlukan adanya kerja sama yang baik dari pihak karyawan dan pihak perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Judul / Peneliti / Tahun	Model Penelitian	Hasil
<p><i>Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance: A Case from Private Universities of Karachi</i></p> <p>Masood Hassan, Urooj Azmat, Samiullah Sarwar, Iftikhar Hussain Adil, Syed Hussain Mustafa Gillani</p> <p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan metode kuantitatif • Data diperoleh dengan melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat penelitiannya • Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan 360 Karyawan yang bekerja di Perusahaan swasta karachi • Data diukur menggunakan regresi linier berganda dengan nilai alpha 0,05 untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen hasil akan dianalisis menggunakan SPSS17. 	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara stres kerja dengan kinerja Karyawan dan tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja Karyawan akan tetapi ada signifikan kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan</p>
<p><i>Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction</i></p> <p>Muhammad Riaz, Nazir Ahmad, Maryam Riaz, Ghulam Murtaza, Tayyaba Khan, Hira Firdous</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan metode kuantitatif • Data diperoleh dengan melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat penelitiannya • Pemilihan responden menggunakan Teknik <i>randomization sampling</i> Peneliti 	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan stres yang besar pada pekerjaan mereka dan Karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka maka kinerja perusahaan akan terpengaruh</p>

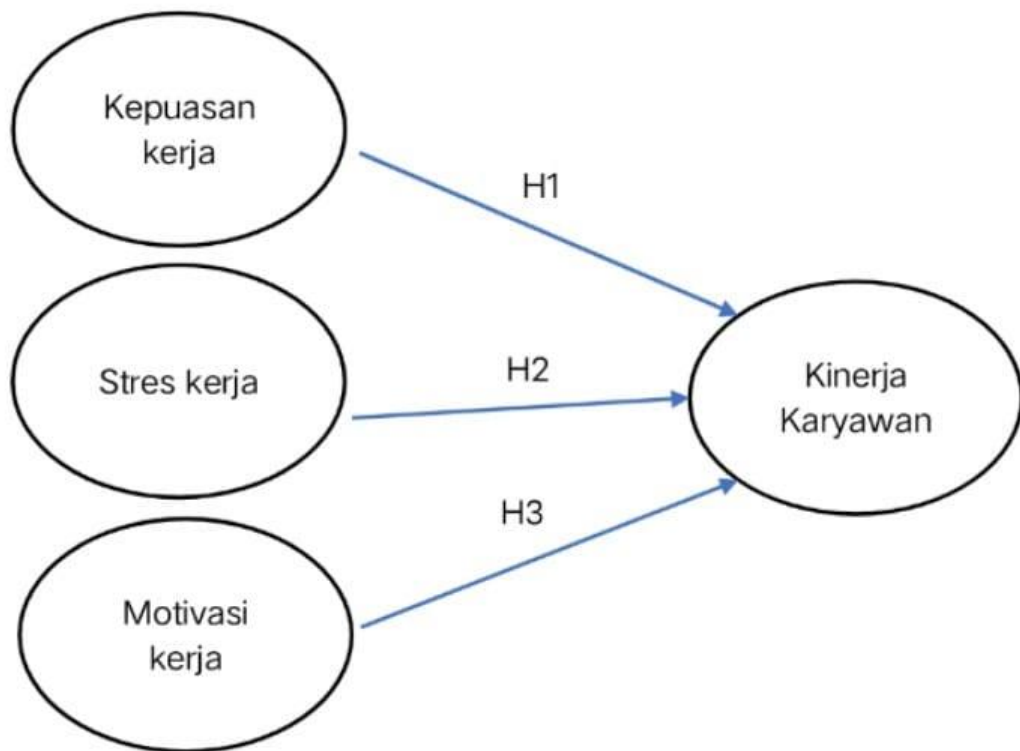
<p>2016</p>	<p>memilih 100 perawat Rumah Sakit DHQ Okara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data diukur menggunakan regresi linier berganda dengan nilai alpha 0,05 untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen hasil akan dianalisis menggunakan SPSS 	
<p><i>Relationship between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia</i></p> <p>Azman Ismail, Yeo Suh-Suh, Mohd Na'eim Ajis, Noor Faizzah Dollah</p> <p>2009</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini menggunakan metode <i>cross-sectional</i> • Data diperoleh dengan melakukan survei dan wawancara sebagai alat utama pengumpulan data • Pemilihan responden dalam penelitian berdasarkan pengalaman kerja 3-20 tahun yang berjumlah 200 orang pegawai akademik • Data diukur menggunakan <i>exploratory factor analysis</i> dan <i>confirmatory factor analysis</i> untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang akan di analisis menggunakan SPSS 16.0 	<p>penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kecerdasan emosional bertindak sebagai variabel mediasi penuh dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja pekerjaan dalam sampel sektor organisasi</p>
<p><i>The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini dapat dikatakan sebagai <i>explanatory study</i>, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif 	<p>Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja.</p>

<p><i>Surabaya - Gempol branch)</i></p> <p><i>Noermijati, Diana Primasari</i></p> <p>2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Data diperoleh dengan melakukan survei dengan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data • Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampling , yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yaitu 108 karyawan sebagai sampel penelitian • Analisis dilakukan dengan menggunakan <i>Path Analysis</i>, yang menguji pengaruh langsung variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja 	<p>Motivasi karyawan yang meningkat dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>
<p><i>Exploring the link between job motivation, work stress and job satisfaction. Evidence from the banking industry.</i></p> <p><i>Dr. Nikos Kakkos</i> <i>Dr. Panagiotis Trivellas</i> <i>Kaliopi Fillipou</i></p> <p>2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan metode kuantitatif • Data diperoleh dengan melakukan survei dengan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data • survei dilakukan di dua bank terkenal di Yunani (satu publik dan satu swasta) Sebanyak 220 kuesioner diberikan menggunakan metode "<i>drop-off</i>", Sampel akhir hanya tersisa 143 kuesioner yang valid • Data di ukur menggunakan dan <i>Multivariate Statistical Analysis</i> 	<p>Hasil penelitian menunjukkan dampak motivasi dengan menggunakan teori ERG(Alderfer,1967) tampaknya pendorong terpenting kepuasan kerja pegawai bank adalah kepuasan kebutuhan mengacu pada rasa hormat atasan, yang diikuti oleh kebutuhan Pertumbuhan</p>

	<p>yang akan di analisis menggunakan SPSS.</p>	<p>Selanjutnya, kebutuhan keberadaan (gaji) ditemukan menjadi penentu signifikan kepuasan kerja karyawan tidak seperti kebutuhan keberadaan yang tidak berdampak sama sekali pada kepuasan kerja. Kebutuhan keterkaitan yang melibatkan rasa hormat dan/atau persekutuan dari rekan kerja adalah yang paling tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
<p><i>The Relationship Between Employee Motivation And Employee Performance in BPR TASPEN</i></p> <p><i>Salsabila Maharani</i> <i>Surya Putri , Nur Arief</i> <i>Rahmatsyah Putranto</i></p> <p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan metode kuantitatif • Data diperoleh dengan melakukan survei dengan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data • Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 63 karyawan. • Data diukur menggunakan regresi linier berganda dengan nilai alpha 0,05 untuk mengetahui apakah 	<p>Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan keterkaitan menjadi faktor dominan kebutuhan motivasional yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kebutuhan akan eksistensi dan pertumbuhan tidak berpengaruh signifikan</p>

	variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen hasil akan dianalisis menggunakan SPSS.	terhadap karyawan keterlibatan di BPR TASPEN.
--	--	---

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2 Sumber: Hassan et al (2020)

2.4 Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Velnampy (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Menurut Vroom (1964) konsep kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, pekerjaannya didasarkan pada pemikiran produk alami untuk memenuhi kebutuhan karyawan adalah kinerja mereka. Menurut Hassan et al (2020) dengan memberikan penghargaan kepada Karyawan meningkatkan kepuasan tentang pekerjaan mereka yang kemudian memberi kinerja yang baik bagi perusahaan. Riaz et al (2016) menyatakan kuatnya tingkat kepuasan kerja membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam penelitian Riaz at al, (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Jika organisasi mengendalikan beban kerja yang ada, konflik peran antar karyawan, kenaikan gaji karyawan, dan masalah lingkungan fisik maka karyawan dapat bekerja di dalam perusahaan tersebut dengan baik dan dapat menaikkan produktivitas perusahaan. Chandraiah et al(2003) dalam penelitiannya menyatakan Jika karyawan suatu perusahaan senang dengan pekerjaannya dan tidak merasa stres secara berlebihan dalam pekerjaannya maka ini baik untuk perusahaan karena dikatakan bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif.

H2: stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja karyawan. Gibson, (2007) menyatakan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kinerja yang mana dikatakan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih bekerja secara produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Dalam penelitian Noermijati (2015) mengatakan adanya pengaruh tidak langsung antara motivasi dengan kinerja, karena dengan tingginya motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga menyebabkan meningkatnya pula kinerja karyawan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

H3: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan