

## LANDASAN TEORI

Dalam setiap penelitian terdapat sebuah teori sebagai ringkasan dan pengembangan pengetahuan di dalam bidang tertentu. Teori-teori tersebut nantinya dihubungkan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai dasar-dasar teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

### 1.7 Pelatihan Kerja

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan tentunya membutuhkan kemampuan untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini menjadi peran perusahaan untuk memberikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya melalui pelatihan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013) pelatihan merupakan usaha perusahaan untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan di dalam perusahaan yang paling berharga, karena dengan potensi yang dimiliki karyawan, karyawan dapat terus berkembang jika di latih, hal itu akan semakin berguna bagi perusahaan, prestasi karyawan pun akan semakin optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Cascio (2003) pelatihan karyawan adalah program-program terencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada individu, kelompok dan organisasi.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan. Pelatihan memiliki tujuan untuk membantu pegawai untuk mencapai kemampuan dan keahlian tertentu agar

berhasil dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan/program yang dilakukan perusahaan untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Davis & Davis dalam Ismail (2016) banyak ahli sepakat bahwa tujuan di balik pelatihan karyawan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sikap karyawan, dan perilaku karyawan terhadap organisasi itu sendiri yang salah satunya seperti meningkatkan kepuasan kerja.

#### **1.7.1 Manfaat Pelatihan**

Menurut Rivai dan Sagala (2010), manfaat pelatihan diantaranya yaitu:

- a) Manfaat untuk karyawan diantaranya:
  1. Membantu pegawai dalam pengambilan keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
  2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  3. Membantu mendorong karyawan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
  4. Membantu karyawan dalam menghadapi stres, tekanan, frustrasi dan konflik didalam perusahaan.
  5. Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas yang baru

diberikan.

b) Manfaat untuk perusahaan diantaranya:

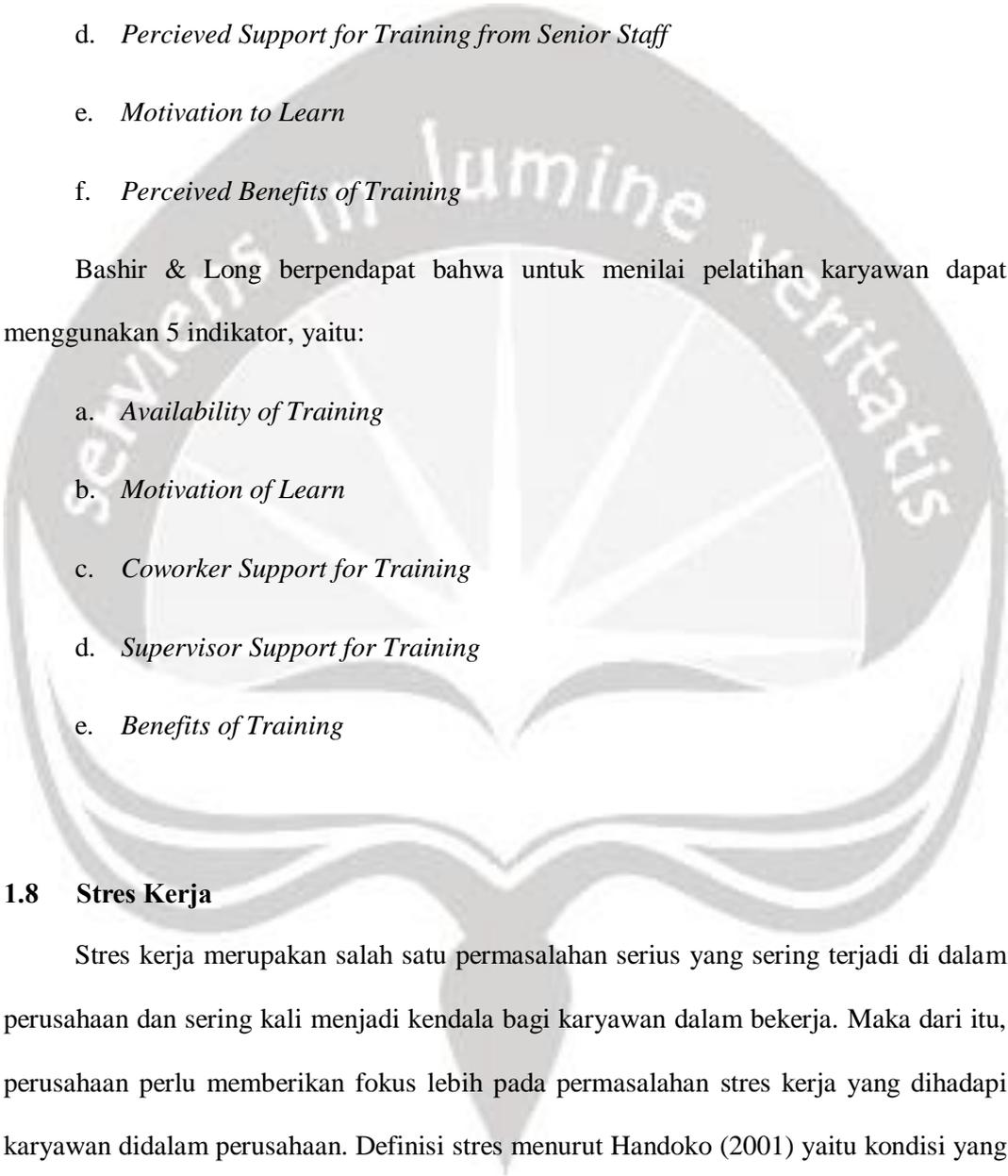
1. Mengarahkan karyawan untuk meningkatkan profitabilitas dan sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
3. Memperbaiki moral SDM
4. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
5. Meningkatkan hubungan antar atasan dan bawahan

c) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan diantaranya:

1. Meningkatkan komunikasi antar karyawan
2. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
3. Meningkatkan keterampilan interpersonal karyawan.
4. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
5. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

### **1.7.2 Indikator Pelatihan Karyawan**

Setelah perusahaan memberikan pelatihan, karyawan perlu menilai bagaimana tingkat pelatihan karyawan yang dirasakan. Menurut Bartlett (2001), untuk menilai pelatihan karyawan dapat menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- 
- a. *Perceived Access to Training*
  - b. *Training Participation*
  - c. *Perceived Support for Training from colleagues*
  - d. *Perceived Support for Training from Senior Staff*
  - e. *Motivation to Learn*
  - f. *Perceived Benefits of Training*

Bashir & Long berpendapat bahwa untuk menilai pelatihan karyawan dapat menggunakan 5 indikator, yaitu:

- a. *Availability of Training*
- b. *Motivation of Learn*
- c. *Coworker Support for Training*
- d. *Supervisor Support for Training*
- e. *Benefits of Training*

## **1.8 Stres Kerja**

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang sering terjadi di dalam perusahaan dan sering kali menjadi kendala bagi karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan fokus lebih pada permasalahan stres kerja yang dihadapi karyawan didalam perusahaan. Definisi stres menurut Handoko (2001) yaitu kondisi yang dimana ketegangan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Menurut Rivai (2013), stres kerja adalah sebuah situasi yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dengan psikis yang nantinya dapat berdampak pada emosi, cara berpikir, dan juga kondisi seorang pekerja.

Stres kerja didefinisikan sebagai respon bahaya secara fisik ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sama dengan kemampuan, dan kebutuhan dari karyawan. Dengan kata lain, stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri (Gupta, 2018).

Stres yang dialami oleh karyawan akibat perubahan lingkungan kerja yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Noviansyah dan Zunaidah, 2011).

Berdasarkan penjelasan diatas, stres kerja menjadi ancaman yang cukup serius bagi Perusahaan atau organisasi karena stres kerja dapat mengganggu kinerja dan perilaku karyawan dalam Perusahaan. Jika Perusahaan tidak menginginkan hal itu terjadi Perusahaan harus menemukan langkah yang tepat dalam Upaya mengurangi tingkat stres karyawan.

### **1.8.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja yang dihadapi karyawan tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di sekitar karyawan. Penyebab dari terjadinya stres disebut stresor. Dengan mengetahui faktor-faktor stres kerja, setidaknya perusahaan bisa meminimalisir tingkat stres kerja yang di alami karyawan di tempat kerja. Menurut beberapa penulis seperti Luthans (2006) penyebab stres kerja bersumber dari beberapa hal yaitu

a) Extra organizational stresor

Terdiri dari dari perubahan sosial yang di akibatkan perubahan teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras, kelas dan kondisi lingkungan tempat tinggal.

b) Group stresor

Terdiri dari kurangnya kebersamaan didalam grup. Kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar individu, interpersonal, dan intergroup.

c) Individual stresor

Terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, control personal, learned helplessness, self-afficiency, dan daya tahan psikologis.

Menurut beberapa penulis seperti Kroenke, Lam & Zhang, Zhou et al (2016) stres kerja bersumber dari berbagai aspek, seperti: [6 dukungan]

a) Physical demand

Dalam aspek ini, stres kerja dapat muncul karena perubahan iklim dan udara dalam lingkungan kerja, suhu, radiasi cahaya, kebisingan, dan getaran.

b) Role request

Dalam aspek ini, stres kerja dapat muncul karena munculnya konflik dalam lingkungan kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan pekerjaan rumah yang tidak seimbang.

c) Task request

Dalam aspek ini, stres kerja dapat muncul karena profesionalitas dalam pekerjaan, rutinitas pekerjaan, beban kerja, ketidakpastian akan masa depan

dalam bekerja, dan organisasi yang kurang interaktif.

d) Interpersonal demands

Dalam aspek ini, stres kerja dapat muncul karena status sosial, kepribadian, gaya kepemimpinan, dan perbedaan tekanan dalam tim.

Dari berbagai faktor dan aspek yang mempengaruhi stres kerja karyawan di atas, perusahaan perlu melakukan upaya yang tepat untuk penanganan stres kerja yang dialami karyawan.

### 1.8.2 Indikator Stres Kerja

Untuk melihat seberapa jauh tingkat stres yang dialami karyawan di tempat kerja, perusahaan perlu melakukan penilaian terkait seberapa tinggi tingkat stres yang dialami karyawan. Menurut Robbins dan Judge dalam (Johan, Saragih dan Fitriano, 2021), menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang

Stres kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, Robbins dan Judge dalam (Johan, Saragih dan Fitriano, 2021) menyebutkan indikator stres kerja, sebagai berikut:

- a) Stres lingkungan
- b) Stres organisasi
- c) Stres individu

Berdasarkan penilaian di atas mengenai indikator stres kerja, perusahaan dapat mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat menentukan langkah apa yang harus dilakukan.

## **1.9 Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)**

Di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti ditemukan beberapa anggota atau karyawan yang merasa tidak puas dan mengeluh mengenai pekerjaannya. Hal seperti ini bukan terjadi karena sesuatu yang di sengaja dan di inginkan, hal ini tentu akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Oleh sebab itu perlu di ketahui apa saja penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja ini.

Job satisfaction merupakan suatu kondisi yang seharusnya diciptakan oleh organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan job satisfaction akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Job satisfaction muncul sebagai reaksi dari sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya karyawan karyawan yang memiliki sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

### **1.9.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Moch As'ad dalam Sunyoto (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi job satisfaction yakni:

1. Kedudukan

Sebagian orang berpendapat bahwa kedudukan yang lebih tinggi dalam pekerjaan akan merasa lebih puas ketimbang mereka yang berkedudukan rendah.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang didasarkan pada perbedaan tingkat golongan yang dimana

pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada tingkat golongan dan memberikan kenaikan upah maka sebagian akan menganggap itu sebagai kenaikan pangkat. Reaksi dari kenaikan pangkat yang diperoleh bisa berupa rasa bangga karena mendapatkan kedudukan yang baru yang kemudian akan mempengaruhi perilaku dan perasaan individu.

### 3. Umur

Disebutkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Karyawan dengan umur 25 sampai 34 tahun dan 40 sampai dengan 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

### 4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangatlah penting. Dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang di jalin baik antara karyawan dengan pimpinan. Sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting bagi perusahaan.

## 1.9.2 Teori Kepuasan Kerja

Adapun beberapa teori kepuasan kerja menurut Veitzal Rivai (2010) untuk mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang merasa lebih puas terhadap pekerjaan ketimbang beberapa pekerjaan lainnya. Terdapat tiga macam teori tentang kepuasan kerja.

### 1. Theory discrepancy (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasan yang diterima melebihi dari yang diharapkan, maka individu akan merasa lebih puas lagi,

sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Jadi, berdasarkan teori ini kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang diharapkan akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## 2. Equity Theory (Teori Keadilan)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi di tempat kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam equity theory adalah input, hasil keadilan dan hasil ketidakadilan. Menurut teori ini, setiap karyawan akan terus membandingkan rasio input orang lain dengan dirinya. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu dianggap tidak seimbang tetapi masih menguntungkan karyawan hal itu masih bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa juga tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan tidak menguntungkan hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

## 3. Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Teori ini menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan individu sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari, pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi dan kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi.

Apabila faktor-faktor dan situasi tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, namun apabila faktor-faktor dan situasi tersebut tidak terpenuhi belum tentu akan mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber

ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar individu, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan.

### 1.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 0.1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang, Tahun, Judul dan Jurnal	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stres	Employee Perceived Training, Job Satisfaction and Workplace Stres	Sampel dari penelitian ini adalah 317 karyawan dari 12 panti jompo di Siprus Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah skala linkert lima poin.	Dukungan pelatihan meningkat dan motivasi pelatihan menurun, maka kepuasan kerja perawat juga meningkat.  2. Hasil menunjukkan bahwa semua dimensi pelatihan yang dirasakan berpengaruh negatif terhadap stres di tempat kerja dan ketika pelatihan yang dirasakan meningkat.  Temuan ini berarti bahwa ketika stres di tempat kerja

				<p>meningkat, kepuasan kerja menurun.</p> <p>Hasil menunjukkan bahwa ketika stres di tempat kerja meningkat, kepuasan kerja perawat menurun</p> <p>Hasil menunjukkan bahwa dampak motivasi pelatihan dan dukungan pelatihan terhadap kepuasan kerja dipandu melalui stres di tempat kerja.</p>
	<p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.</p>	<p>Pelatihan dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel dari penelitian ini adalah 12 responden karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif-kasual.</p>	<p>Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.</p> <p>Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.</p>

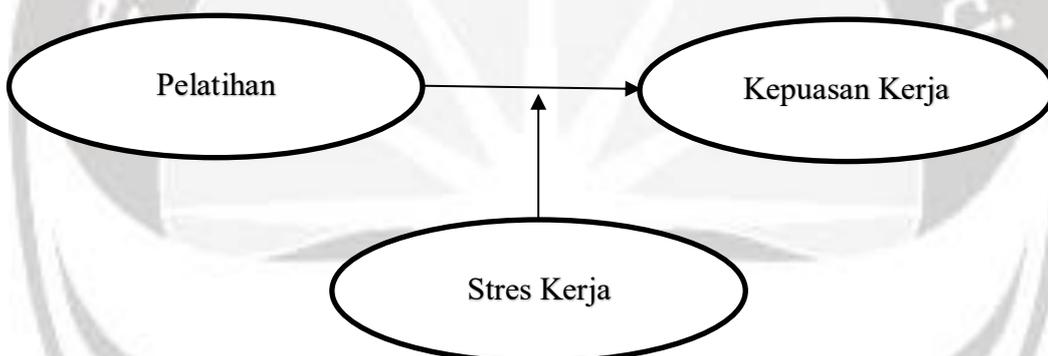
	Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pangaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel.	Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.	Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yg berjumlah 47 orang yang semuanya dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis.	<p>1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan housekeeping department Fave Hotel Kartika Plaza Kuta-Badung.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan housekeeping department Fave Hotel Kartika Plaza Kuta-Badung.</p> <p>Kepuasan Kerja sebagai pemediasi antara stres kerja teradao kinerja karyawan housekeeping department Fave Hotel Kartika Plaza Kuta-Badung.</p>

### 1.11 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan adalah indikator penting yang perlu diukur di dalam perusahaan. Kepuasan kerjamenunjukkan sesuatu yang dirasakan karyawan akibat pelayanan yang diberikan perusahaan, baik itu positif maupun negatif.

Perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menandakan minimnya hambatan yang dialami karyawan dengan begitu tujuan perusahaan mudah tercapai. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik didukung oleh banyak faktor, salah satunya yaitu tidak mengalami stres di tempat kerja. Stres kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini hal yang dibahas yaitu pengaruh pelatihan terhadap kepuasan yang di mediasi oleh stres kerja. Keterkaitan antar variabel-variabel tersebut digambarkan dengan kerangka penelitian seperti di bawah ini:



**Gambar 0.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan Yang Dirasakan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

### 1.12 Pengembangan Hipotesis

Sumber daya manusia di perusahaan dituntut untuk selalu update mengenai perubahan yang ada seperti program pelatihan kerja. Para peneliti menemukan bahwa penting untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Banyak studi teoritis dan empiris menemukan bahwa pelatihan yang tepat umumnya memfasilitasi sikap dan perilaku positif

(Lee, 2015). Dengan demikian, memberikan karyawan akses terhadap pendidikan akan membantu meningkatkan kepuasan di tempat kerja (Edgar dan Geare, 2005 Georgellis dan Lange, 2007, Jehanzebdkk, 2015, Paré dan Tremblay, 2007). Berdasarkan Rowden (2002) Dari sudut pandang ini, karyawan yang merasa dirinya telah mendapatkan pelatihan yang cukup dan bermanfaat akan lebih puas dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan sama sekali. Meskipun demikian, karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang kurang serta belum mendapatkan pelatihan yang memadai di tempat kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Sahinidis dan Bouris, 2008). Bergantung pada penelitian sebelumnya, hipotesis berikut diajukan

H1. Pelatihan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Robins and Judge (2011) dalam Isnar Budiarti (2015:368) menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, hal ini merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal (lingkungan). Fokus utama penelitian ini adalah stres di tempat kerja sebagai akibat dari pelatihan. Didalam penelitian ini stres di tempat kerja dianggap sebagai faktor yang dipengaruhi oleh pelatihan yang dirasakan individu.

Ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja. Hubungan kepuasan kerja dan stres kerja dikaji dengan konsep bahwa stres di tempat kerja membuat karyawan merasa tidak puas (Rudolph dkk, 2015). Kepuasan kerja diartikan sebagai interpretasi terhadap lingkungan sekitar karyawan, oleh karena itu, dapat diduga bahwa rasa stres kerja menyebabkan penurunan kepuasan kerja secara proporsional. Singh dan Nayak (2015) melakukan sebuah penelitian kepada sejumlah polisis di india dan menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara persepsi pelatihan karyawan dan kepuasan kerja dan kemungkinan dimoderasi oleh stres di tempat kerja. Berdasarkan Klassen dan Chiu (2010), stres akibat situasi kerja yang buruk, seperti program pelatihan yang tidak memadai dan beban kerja yang berat, meningkatkan tingkat stres dan menurunkan tingkat kepuasan karyawan. Demikian pula, kami mengevaluasi apakah pengaruh pelatihan yang dirasakan terhadap kepuasan kerja dapat terjadi karena stres kerja, dimana stres kerja dianggap sangat berkorelasi dengan kedua variabel. Kami menguji apakah persepsi pelatihan karyawan secara tidak langsung dapat berkontribusi terhadap kepuasan karena persepsi tersebut mengurangi tingkat stres yang sebenarnya disebabkan oleh kurangnya bakat. Penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa stres di tempat kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan beberapa faktor dengan dukungan rekan kerja untuk pelatihan (Jehanzebdkk, 2015), niat untuk berhenti (Alliseydkk, 2014), perilaku kewarganegaraan organisasi (Tziner dan Sharoni, 2014) dan kecerdasan emosional (Ruiz-Aranda dkk, 2014). Dengan demikian, hipotesis berikut diajukan:

H2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di moderasi variabel stres kerja.