

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres kerja

Tekanan pikiran secara psikologis didefinisikan selaku respon orang terhadap lingkungannya kala terjalin ancaman hendak hilangnya sumber energi kehabisan sumber energi serta ataupun diakibatkan oleh kurang sebandingnya sumber energi yang didapat bila dibanding dengan investasi sumber energi yang telah dihabiskan (Lestari et al., 2021:261)

Tekanan kerja pula ialah rasa, tidak tenang taupun senantiasa takut pada totalitas output dari ekspedisi hidup yang tekanan pikiran Kemudian tekanan pikiran memrogram perihal kompleks buat dapat mewujudkan ancaman yang dapat memunculkan hasil positif maupun negatif (Suhardi, 2021:3)

Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi yang dihasilkan dari interaksi orang dengan pekerjaan mereka dan ditunjukkan oleh perubahan pada orang yang secara paksa mengubah perilaku mereka yang biasa. (Cahyadi & Prastyani, 2020:174)

Kesulitan dalam mengambil keputusan merupakan sebuah bencana dalam pekerjaan. Kesulitan ini dikarenakan stress kerja yang tidak dapat dikendalikan

sehingga membuat pekerja tidak konsentrasi dalam bekerja mengakibatkan tidak ada kepuasan dalam bekerja (Gunawan & Sriathi, 2019:53)

2.1.1.2 Empat Aspek Stress Kerja

Empat aspek yang bisa jadi pemicu munculnya tekanan pikiran kerja, ialah (Cahyadi & Prastyani, 2020:176):

- a. Diluar area organisasi aspek yang memunculkan tekanan pikiran kerja merupakan antara lain : pergantian social yang sangat kilat tuntutan ekonomi, tuntutan social
- b. Organisasional Aspek pemicu munculnya tekanan pikiran kerja dalam organisasi ialah : kebijaksanaan organisasi, kondisi raga tempat kerja, dan proses organisasi yang tidak menunjang kerja.
- c. Kelompok Kerja Aspek yang berikutnya bisa memunculkan terbentuknya tekanan pikiran kerja merupakan suasana keadaan kelompok kerja, semacam minimnya sokongan dari kelompok rekan kerja dan konflik dengan rekan kerja serta atmosfer kelompok kerja yang tidak aman
- d. Orang Aspek orang pula bisa menimbulkan munculnya tekanan pikiran kerja, ialah menyangkut ciri kedudukan dan jenis karakter

2.1.1.3 Konsekuensi Stres kerja

Tiga jenis konsekuensi dampak stres yang potensial (Cahyadi & Prastyani, 2020:197):

a. Dampak subyektif.

Secara subjektif dampak yang terjadi seseorang akan merasa depresi yang tidak menentu bahkan seseorang merasa bosan dengan aktivitas yang dilakukannya dikarenakan kegiatan tersebut terus mengulang-mengulan. Seseorang akan merasa sakit baik secara mental ataupun bagian organ dalam tubuhnya sehingga menyebabkan kematian

b. *Behavioral Effects*

Orang yang mengalami stress akan mengalihkannya ke perilaku tidak sehat seperti mengkonsumsi minuman alkohol bahkan menggunakan obat-obatan terlarang. Selain itu orang mengalami stress kecenderungan mempunyai pola hidup yang erantakan seperti makan yang berlebihan ataupun kurangnya asupan makanan

c. Dampak organisasi

Dalam bekerja orang itu akan sering absen bahkan tidak berkonsentrasi dalam bekerja. Ketidakpuasan pun menyertai pekerja dikarenakan mereka bekerja yang tidak sepenuh hati dengan tanggung jawabnya. Stres yang dialami dapat menyebabkan konflik antar teman pekerja

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Ada pula Indikator-Indikator stress kerja (Suartana & Dewi, 2020):

1. Pada psikologis

Stres dapat menyerang *psychicological* manusia terutama karyawan akit yang dirasakan karyawan berupa karyawan merasa tersinggung, Lelah secara mental dikarenakan stress yang berkepanjangan bahkan dalam bekerja sering melamun dan komunikasi yang kurang baik

2. Pada raga

Karyawan akan merasa tertekan dalam bekerja sehingga menyebabkan tekanan darah yang tinggi, kepala pusing dan membuat karyawan letih secara fisik

3. Pada prilaku,

Perubahan perilaku dikarenakan tekanan yang dirasakan mengakibatkan karyawan menunda pekerjaan bahkan mempunyai pola makanan yang tidak wajar seperti kurangnya nafsu makan atau kelebihan makanan yang dikonsumsi

2.1.2 Role Stressor

2.1.2.1 Pengertian *role stressor*

Penekan peran muncul, dan karyawan berjuang untuk memutuskan tuntutan mana yang harus dipenuhi tanpa mengorbankan yang lain. Ada banyak permintaan berbeda yang datang dari berbagai sumber. (Dwicahyani & Adnyani, 2020:127)

Role Stressor adalah situasi di mana orang memegang banyak posisi sekaligus dan di mana aspirasi atau tujuan bersama posisi ini bertentangan satu sama lain dan aturan atau nilai tertentu dari setiap posisi, menyebabkan konflik bagi mereka yang terpapar padanya. (Sari, 2019).

Kala perilaku-perilaku yang diharapkan dari seorang tidak tidak berubah-ubah ialah salah wujud konflik kedudukan hingga diaakan hadapi tress, ketidakpuasan, serta mempunyai kinerja yang kurang efisien dibandingkan bila pengharapan yang di idamkan dari perilakunya tersebut (Mandiri, 2020:44)

2.1.2.2 Pemicu Role Stressor

Stressor ini mempunyai 4 pemicu utama, ialah (Mandiri, 2020:47)

a. Perselisihan Posisi Orang bersaing melawan banyak tuntutan dalam pertempuran ini. Dalam setting organisasi, terdapat berbagai jenis konflik posisional, antara lain: (1) konflik antar peran; (2) konflik intra-peran; dan (3) konflik peran orang. Ketika seorang karyawan memegang dua posisi, konflik antar peran muncul. Ketika individu menerima pesan yang bertentangan dari beberapa individu, hasil konflik intra-peran. Sebaliknya, persyaratan pekerjaan dan nilai-nilai organisasi yang bertabrakan dengan nilai-nilai pribadi terkait dengan konflik peran orang.

b. Karyawan yang mengalami rangkap jabatan sering merasa tidak pasti tentang tanggung jawab, standar kinerja, derajat kekuasaan, dan aspek lain dari pekerjaannya. Karena mereka tidak yakin dengan apa yang diharapkan dari lingkungan dan tanggung jawab mereka, orang sering mengalami stres ketika

memasuki keadaan baru, seperti bergabung dengan kelompok atau menerima tugas pekerjaan yang aneh.

c. Beban Kerja yang berlebihan menyebabkan stres tentang tugas yang saling terkait atau ikatan jabatan. Ini mungkin karena sektor tersebut sedang mengatur ulang posisi dan mengurangi jumlah karyawan, memberikan lebih banyak pekerjaan kepada anggota staf yang tersisa untuk dilakukan dan lebih sedikit waktu dan uang untuk melakukannya.

D. Karakteristik Tugas Sebagian besar tugas melibatkan pengambilan keputusan yang penuh tekanan atas masalah peralatan atau pembagian data kelompok. Kategori ini juga mencakup kurangnya kontrol, banyak aktivitas kerja, dan ruang kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Role Stressor

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Konflik peran, (Mandiri, 2020:67):

1) Masalah komunikasi

Peristiwa ini diakibatkan adanya gap antara penyampai pesan dan pendengar pesan sehingga pesan yang disampaikan sulit dimengerti. Kesalahan informasi dikarenakan adanya bahasa yang mendua dan tidak konsisten menyebabkan konflik

2) Masalah Struktur Organisasi

Perusahaan memiliki beberapa departemen menghatapkan struktur organisasiberjalan sebaiknya dengan fungsi masing-masing divisi. Karena

setiap divisi mempunyai tugasnya maka setiap divisi akan menganggap bahwasanya divisi yang di naunginya merupakan divisi yang paling bersumbangsih paling besar dalam produksi sehingga terjadinya sikap saling paling benar dan tidak mau disalahkan.

3) Masalaha pribadi

Karyawan sebagai makhluk individu mempunyai perannya di dalam lingkungan masyarakat ataupun keluarganya. Terkadang value yang dirasakan karyawan saat bekerja tidak sesuai dengan perilaku social dengan kepentingan perusahaan

2.1.2.4 Indikator *Role Stressor*

Ada pula Indikator-indikator role stressor (Utama & Surya, 2019:69)

1. Beban Kerja

Karyawan merasa beban kerja yang dikerjakan tidak cocok wajar kerja apalagi terdapatnya penamahan jam kerja serta tidak dihitung seagai overtime

2. Tekanan

Tekanan dialami karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Tekanan ini berbentuk tugas yang diberikan atasan apalgi tugas itu terkategori deadline

3. Konflik

Dalam bekerja terbentuknya konflik yang membuat produktivitas karyawan menyusut disebabkan konflik di dalam organisasi, selain itu konflik pula terjalin di luar organisasi semacam di rumah ataupun area dekat

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah sesuatu ungkapan emosional yang bertabiat positif ataupun mengasyikkan selaku output dari evaluasi tertuju pada sesuatu kegiatan ataupun pengalaman kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku universal seseorang polisi terhadap pekerjaannya (Putra Octodi, 2022:88)

Perasaan karyawan tentang betapa mereka mencintai pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja karyawan. Karena karakter seseorang dan karakteristik yang berlaku baginya menentukan seberapa puas mereka dalam pekerjaannya, kepuasan kerja dalam industri tertentu memiliki arti yang sangat penting. (Gunawan & Sriathi, 2019:53)

Ketika ada kesenjangan antara apa yang seharusnya dan apa yang sebenarnya, antara apa yang benar dan apa yang sebenarnya terjadi, ada kepuasan kerja. Definisi ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa perspektif seseorang tentang pekerjaannya adalah kepuasan kerja..(Suartana & Dewi, 2020:864)

Hasil yang dirasakan dalam pekerjaan dengan memprioritaskan pada nilai yang dihasilkan membuat karyawan terpuaskan dalam bekerja. Kepuasan kerja

dihasilkan dari emosi pekerja bagaimana mereka dapatkan. Kepuasan pula menciptakan karyawan merasa tidak ada beban dalam bekerja sehingga pekerja dapat berkonsentrasi dalam berkerja (Utama & Surya, 2019:65)

2.1.3.2 Faktor kepuasan kerja

Ada pula two factor theorys bagi berdasarkan (Utama & Surya, 2019:69)

1. Secara khusus, memuaskan faktor stres yang diperlukan untuk kepuasan kerja, seperti tugas yang menarik atau sulit, peluang sukses, menerima penghargaan dan promosi. Memuaskan faktor stres ini akan menghasilkan kepuasan, tetapi tidak selalu.
2. Sumber stres yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan meliputi gaji/upah, pengawasan, ikatan interpersonal, lingkungan kerja, dan status.

2.1.3.3 Penyebab Kepuasan kerja

Terdapat lima yang memungkinkan datangnya kepuasan kerja, (Utama & Surya, 2019:77):

a. Need fulfillment

Setiap karyawan memiliki kebutuhan primer untuk melangsungkan hidupnya sehingga karyawan merasa puas apabila kebutuhan sudah terpenuhi

b. Discrepancies

Kepuasan didapatkan dari ekspektasi yang diinginkan dengan ekspektasi terpenuhi maka adanya kepuasan selain itu adanya kepuasan apabila pekerjaan

yang dikerjakan sesuai dengan hasil yang diterima. Dengan begitu harapan akan terpenuhi dan terjadinya kepuasan diri.

c. Pencapaian nilai

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Karyawan sebagai punggung dari sebuah organisasi mengharapkan keadilan di saat bekerja dan tempat kerjanya. Dengan adanya keadilan di tempat bekerja maka karyawan merasa puas atas keadilan bagi seluruh karyawan yang merata tidak membedakan karyawan saat bekerja

e. *Genetic components*

Manusia yang mempunyai sifat genetic memiliki kepriadian berbeda-beda sehingga tingkat kepuasan dalam kehidupan seharusnya-harinya bisa dikatakan adanya perbedaan dalam menilai tingkat kepuasan yang dirasakan

2.1.3.4 Indikator kepuasan kerja

Ada pula Indikator-indikator kepuasan kerja (Suartana & Dewi, 2020:870)

1. Gaji

Industri membagikan kewajibannya berbentuk pendapatan ataupun upah yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Pendapatan hendak membuat kepuasan kerja karyawan disebabkan karyawan dibayar cocok dengan pekerjaan yang diberikan

2. Promosi

Promosi hendak membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga terbentuknya kepuasan dalam bekerja. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan supaya karyawan dihargai serta merasa puas atas kerjanya sepanjang ini

3. Perkerjaan itu sendiri

Karyawan bekerja dengan perasaan bahagia dikala dalam bekerja, apalagi karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dikerjakannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Melengkapi penelitian ini maka dibutuhkan sumber peneltian yang lampau menajdi acuan dalam melakukan penelitian sehingga penelitian masih dalam dalam ruang lingkupnya, maka peneliti membuat table penelitian sebelumnya,

Adapun Peneliti (Putra Octodi, 2022) dengan judul pengaruh konflik peran ganda, stressor pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja polisi satuan reserse menggunakan alat analisis uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil uji berupa Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan role stressor berpengaruh terhadap kepausan kerja.

Peneliti yang dilakukan (Utama & Surya, 2019) dengan judul lingkungan kerja, role stress, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta Bali. Alat bantu analisis uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Hadi Pane, 2020) dengan judul Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dinas pendidikan kota Medan alat analisis yang dipakai uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil yang didapatkan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adapun penelitian (Pardita & Surya, 2020) dengan judul Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan alat analisis yang dipakai uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil yang didapatkan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian serupa dilakukan oleh (Dwicahyani & Adnyani, 2020) dengan judul Pengaruh role stress terhadap kepuasan kerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel moderas dengan uji digunakan uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil yang didapatkan role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian (Cahyadi & Prastyani, 2020) dengan tajuk Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja dengan alat analisis Uji Validitisa, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi didapatkan hasil bahwasanya stress kerja dan peran ganda (role stressor) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilaksanakan (Gunawan & Sriathi, 2019) dengan judul pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan alat analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi dengan hasil penelitian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan (Bhastary, 2020) dengan judul Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan alat analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi dengan hasil penelitian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Peneletian dilakukan oleh (Fardah, 2020) judul Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja(studi pada CV fatih terang purnama alat analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi dengan hasil penelitian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Alat Analisis	Hasil Uji
(Putra Octodi, 2022)	Pengaruh konflik peran ganda, stressor pekerjaan dan	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji f	1. Konflik peran ganda berpengaruh

	lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja polisi satuan reserse dan 23tress23e polres merangin		terhadap kepuasan kerja 2. Stressor Kerja berpengaruh terhadap kepausan kerja
(Utama & Surya, 2019)	pengaruh lingkungan kerja, role stress, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta bal	Hasil Uji Validitas, Realilitas, Uji t	Variabel role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja
(Mandiri, 2020)	Pengaruh role stressor terhadap turnover intentiondengan job satisfaction sebagai variabel interveningdi perusahaan bongkar muat x surabaya	Analisis Determiasi	rolestressor pada karyawan bagian operasional Per-usahaan Bongkar Muat X akan berpengaruh signifikan turnover

			intention melalui jobsatisfaction
(Lestari et al., 2021)	Analisis pengaruh work-family conflict, family-work conflict terhadap stress kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja front office hotel di indonesia	Analisis Determinasi	Variabel Stres kerja berpengaruh terhadap kepausan kerja
Dwicahyani & Adnyani, 2020)	Pengaruh role stress terhadap kepuasan kerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel moderas	Uji Validitas, Realibilitas, Uji Asumsi Klasi, Analisis Determinasi, Uji t	Variael Role stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja

(Cahyadi & Prastyani, 2020)	Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja	Hasil Uji t, Ujif	Variabel work life balance, stress kerja dan role konflik (role stressor) berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
(Gunawan & Sriathi, 2019)	pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan	Uji Asumsu Klasik, Regresi linier aerganda, Uji t, uji f	Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
(Bhastary, 2020)	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Uji Validitisa, Uji Realibilitas, Uji Normalitas,Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas,Uji t, Uji f, Analisis Determinasi	Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

(Fardah, 2020)	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja(studi pada cv fatih terang purnama)	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas,Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas,Uji t, Uji f, Analisis Determinasi	Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
----------------	--	---	--

Sumber: Peneliti. 2022

2.3 Kerangka berfikir

2.3.1 Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tekanan pikiran secara psikologis didefinisikan selaku respon orang terhadap lingkungannya kala terjalin ancaman hendak hilangnya sumber energi kehabisan sumber energi serta ataupun diakibatkan oleh kurang sebandingnya sumber energi yang didapat bila dibanding dengan investasi sumber energi yang telah dihabiskan (Lestari, 2021:261)

Menurut penelitian dilakukan (Utama & Surya, 2019) pengaruh lingkungan kerja, *role stress*, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta Bali. Hasil penelitian didapatkan *role stressor* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepausan kerja

2.3.2 Role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja

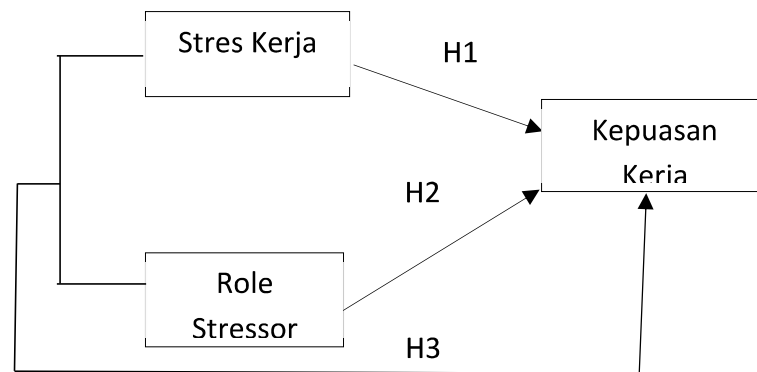
Role Stress merupakan suasana keadaan dimana orang mempunyai lebih dari satu kedudukan dalam area kerja serta warga dimana kedudukan tersebut mempunyai harapan ataupun tujuan yang bersama bertolak balik satu sama lain dan berlawanan dengan kaidah ataupun nilai-nilai tertentu dari masing-masing kedudukan sehingga memunculkan konflik untuk yang mengalaminya (Sari, 2019).

Peneilitian yang dilakukan Utama & Surya, 2019 dengan judul pengaruh lingkungan kerja, role stress, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta Bali. Hasil penelitia role stressor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Stres kerja dan role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah sesuatu ungkapan emosional yang bertabiat positif ataupun mengasyikkan selaku hasil dari evaluasi terhadap sesuatu pekerjaan ataupun pengalaman kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku universal seseorang polisi terhadap pekerjaannya (Putra Octodi, 2022:88)

Peneilitian yang dilakukan Cahyadi & Prastyani, 2020 dengan judul Mengukur *work life balance*, stres kerja dan konflik peran (role stressor) terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. Hasil penelitian stress kerja dan konflik peran(role stressor) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. 1 Karangka Pemikiran

2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini;

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Team Metal Indonesia

H2: Role stressor berpengaruh signifikan terhadap kepausan kerja PT Team Metal Indonesia

H3: Stres kerja dan role stressor secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Team Metal Indonesia