BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar.

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata "*movere"*yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *"needs"* atau *"want"*. Kebutuhan adalah proses "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons (Notoatmodjo, 2009:114). Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu uttuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Torang, 2013:57).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi yang diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2012:191).

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya, ransangan timbul dari dalam diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan "motif dan motivasi" yang mendorong orang bekerja (berkativitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerja (Sunyoto, 2012:191). Motivasi juga sebagai daya penggerak atau komitmen bagi seseroang untuk

melaksanakan sesuatu (Toha & Darmanto, 2014:7.4). Motif adalah suatu kebutuhan atau keinginan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keinginan, dorongan atau energi yang menggerakan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan dalam suatu perusahaan maupun individu untuk tercapainya kepuasan bagi seseorang maupun kelompok.

2.1.1.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Toha & Darmanto, 2014:7.10), indikator motivasi sebagai berikut.

1. Kebutuhan Faali (Fisiologis), meliputi rasa lapar dan haus (makan dan minum), perlindungan (pakaian dan rumah), sex, dan kebutuhan fisil lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional (bebas dari ancaman, aman bekerja)
3. Kebutuhan sosial, meliputi rasa memiliki, cinta, persahabatan, afiliasi, interaksi.
4. Kebutuhan penghargaan, meliputi rasa hormatinternal, misalnya harga diri, prestasi, dan otonomi, serta rasa hormat eksternal, status atau prestasi, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi atau realisasi, meliputi menjadi apa yang ia mampu, pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri (terbaik atau terpandai)

2.1.1.3. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016:140), prinsip-prinsip motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpatisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip Komunikasi, mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan yang akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan yang lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapakan oleh pimpinan.
5. Prinsip Memberi Perhatian, memnerikan perhatian terhadap apa yang dinginkan karyawan bawahan, akan termotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.1.4. Teknik Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016:145), mengemukakan bahwa adanya teknik-teknik memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan, pemenuhan kebuthan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik Komunikasi Persuasif, teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara memengaruhi karyawan secara ekstralogis.

2.1.1.5. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Dedek, 2014:180), bahwa terdapat beberapa faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor motivasional: hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yaitu:

a. Keberhasilan yang diraih / prestasi. Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya.

b. Pengakuan orang lain. Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.

c. Kesempatan untuk tumbuh. Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.

d. Kemajuan dalam karir. Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja, dengan tercapainya harapan dalam menjalin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya.

e. Pekerjaan itu sendiri. Selain dorongan karena pencapainnya, dorongan prosesitu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

f. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

2. Faktor Hygience (pemeliharaan): faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yaitu:

a. Status dalam organisasi. Kejelasan dalam status seorang individu dalam organisasi, dalam memiliki status dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut, membuat motivasi tersendiri ikut berpartisipasi dalam organisasi.

b. Hubungan dengan atasan. Faktor ini menjadi seseorang individu bersemangat karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

c. Hubungan dengan rekan kerja. Memiliki rekan kerja yang baik menjadikan sebuah motivasi tersendiri karena faktor kerjasama ataupun hubungan dengan rekan kerja yang baik.

d. Sistem administrasi. Sistem administrasi yang mendukung memberikan sebuah alsaan orang untuk termotivasi bekerja, karena dia merasa dipermudah dengan seluruh pekerjaan yang tersistem dengan baik.

e. Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi tersendiri dari luar faktor intrinsik dikarenakan jaminan dan kepastian dari hasil pelatihan dan pendidikan tersebut menjadi sebuah motivasi yang baik bagi mereka yang melaksanakannya.

f. Sistem imbalan. Sistem imbalan menjadi motivasi yang paling sering diketahui karena pada umumnya orang akan termotivasi bila mendapatkan imbalan yang tinggi.

2.1.1.6. Jenis Motivasi

Menurut (Hamali, 2016:133), Ada dua jenis motivasi, yaitu Motivasi Positif dan Motivasi Negatif.

1. Motivasi positif, motivasi positif yang dinamakan ‘motivasi menguragi perasaan ‘cemas’ atau ‘pendekatan wortel’, di mana seseorang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya, imbalan berupa uang, pujian, dan tawaran menjadi karyawan tetap.
2. Motivasi Negatif, motivasi negatif dinamakan’pendekatan tongkat pemukul’ meggunakan ancaman hukuman (teguran-terugaran, ancaman di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya), jika kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.

2.1.1.7. Tujuan Motivasi

Menurut (M.Kadarisman, 2012:292), tujuan motivasi yaitu:

a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.

c. Meningkatkan disiplin kerja.

d. Meningkatkan prestasi kerja.

e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satunya masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Stres adalah konsekuensisetiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012:215). Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, atau menunjukkan perilaku yang tidak kooperatif. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Adapun Pendapat menurut (Suwarto, 2014:3) bahwa Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Kondisi stres keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stres dapat menghasilkan deviasi – deviasi

fisik, psikologis, dan atau prilaku untuk anggota organisasi, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja (Nurmalasari, 2015:105).

2.1.2.2. Strategi Manajemen Stres

Menurut (Sunyoto, 2012:216), perlu adanya pendekatan yang tepat dalam mengelola stres yaitu:

a. Pendekatan Individu

Dalam pendekatan individu seseorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi,dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tunttutan tugas yang berat.

b. Pendekatan organisasi

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah seleksi dan pemenpatan, penentuan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

2.1.2.3. Penyebab Stres Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012:217), penyebab stres kerja yaitu :

a. Penyebab lingkungan fisik, meliputi :

1. Kebisingan, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
2. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk berkerja meurun. Kemampuan bekerja meurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
3. Penggeseran kerja, megubah pola kerja yang terus-meneurs dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasanan-kebiasan lama.
4. Jetlag, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan sehingga memengaruhi irama tubuh seseroang. Untuk itu disarankan mereka yang bru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirajat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.
5. Suhu dan kelembaban, bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

b. Penyebab Individu, meliputi :

1. Konflik Peran Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.
2. Peran Ganda Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
3. Beban Kerja Berlebihan, ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

c. Penyebab kelompok.

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara

orang- orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Penyebab keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.1.2.4. Dampak Stres Kerja

Menurut (Nurmalasari, 2015:107), Dampak stres kerja yang terjadi dapat dilihat pada tiga aspek, yaitu :

1. Gejala fisiologis, akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit janutng, bisul, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.
2. Gejala psikologis, dampak stres pada aspek psikis bias dikenali, diantaranya adalah ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, keras kepala dan kebosanan.
3. Gejala perilaku, akibat stres dikenali dari perilaku, yaitu perubahan dalam produktivitas, bicara menjadi cepat, sering merokok, tingkat absensi yang tinggi, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

2.1.2.5. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja yang digunakan untuk mengukur stres kerja karyawan dalam instrumen penelitian menurut (Amanda, 2017:4), adalah :

1. Ketidak mengertian tanggung jawab pekerjaan.
2. Konflik dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Ketidakcukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Ruang kerja yang tidak memadai.
5. Penyelesaian pekerjaan dengan segera.
6. Tempat kerja yang tidak sehat.
7. Tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah dipenuhi, maka akan timbul kepuasan kerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan elemen yang penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yagn sangat penting dalam organisai (Hamali, 2016:201).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya (Hamali, 2016:200). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaanya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih

produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dank evil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kurang (Dewi & Netra, 2015:1934). Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Sajangbati, 2013:669). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Sajangbati, 2013:669). Pekerja yang puas cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalm hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

2.1.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Alham, 2015:22), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan

   Pekerjaan adalah jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan, dan pekerjaan itu dapat membrikan status.

2. Gaji dan Upah

   Gaji merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Promosi

   Promosi adalah kemampuan untuk lebih berkembang diorganisasi dapat menjadikan sumber kepuasan kerja.

4. Pengawasan

   Pengawasan (supervsis) adalah kemampuan supervisior untuk memberikan bantuan dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. Rekan Kerja.

   Rekan kerja merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar reka kerja.

2.1.3.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.

Menurut (Alham, 2015:23), aspek-aspek kepuasan kerja yaitu ; Pekerjaan, Lingkungan, Pengawasan, Gaji atau Upah, dan Promosi. Aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minta serta memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab, meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja.
2. Gaji upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada perusahaan tersebut, meliputi keadilan, jumlah bayaran.
3. Kesempatan promosi, kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam struktur perusahaan dan pemenuhan kebutuhan eksistensi diri serta reputasi, meliputi kesempatan untuk mengembangkan karir.
4. Pengawasan (supervisi), memotivasi dan mengawasi karyawan dari atasannya, meliputi manajemen, perusahaan dan pengakuan.
5. Rekan kerja, seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial, meliputi kesediaan untuk saling menolong.

2.1.3.4. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Hamali, 2016:203), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. Perpindahan karyawan (*Turnover)*, kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) Kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur, ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Halini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan, karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaanya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi perusahaan, ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung.Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah *return* saham dan harga saham. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu :

(Suwarto, 2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung". Penelitian ini bertujuan 1) untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. 2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sampel objek penelitian sebanyak 40 responden karyawan serta pengambilan data berupa observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas memakai rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan aplikasi SPSS. Teknik analisisnya menggunakan regresi berganda dengan uji

hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

(Karmita, Supartha, & Priantini, 2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" (Studi analis kredit PT. Bpd Bali Cabang Utama Denpasar). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasaan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 36 orang. Semuanya merupakan analis kredit yang bertugas di PT Bank BPD Bali Kantor Cabang Utama Denpasar. Metode analisa yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, penempatan karyawan, kepuasaan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Rizwan et al., 2014) melakukan penelitian dengan judul "*The Impact of the Job stress, Job autonomy and Working conditions on Employee Satisfaction*". *The study investigates the special effects of job stress, working conditions and job*

autonomy on employee satisfaction. The quantitative data was collected from the industrial sector and private banking scatter (Financial institutions) of the Punjab (Bahawalpur) that consists of a sample size of 180 including the administrative, accounts and finance. The suitable sampling technique was used to collect the data from the target population. The 160 questionnaires were circulated in the administrative, accounts and finance. For analysis, we have used regression analysis techniques. The results showed that job stress has a relationship with employee satisfaction. Job autonomy & Working conditions has also positive impact on employee satisfaction. These factors determine the satisfaction of the employee. In our opinion if the company is able to develop the desired facilities for their employees, then they can perform better.

(Poniasih & Dewi, 2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", dengan studi kasus pada karyawan PT. Indonesia Power UBP Bali. Kepuasan kerja pada perusahaan dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja karyawan.Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Lokasi penelitian PT. Indonesia Power UBP Bali, sampel 150 orang karyawan dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja,

komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang lebih akurat, serta menambahkan variabel lain yang lebih berkontribusi dengan masalah yang terjadi seperti hubungan kerja.

(Ali, Bin, Piang, & Ali, 2016) melakukan penelitian dengan judul "*The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan*". *The main purpose of this research work was to find out the impact of motivation on employee performance and job satisfaction in IT Park (software house) sector of Peshawar, Pakistan. The data for current research study has been collected from distract Peshawar, Pakistan using structural questionnaire. The results from current study explores that motivation plays an important role toward the performance of employees and job satisfaction in the IT Park (software house) sector of Peshawar, Pakistan*.

(Kurniawanto, 2016) melakukan penelitiam dengan judul" Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten" Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 70 sampel, semuanya adalah pegawai biro perlengkapan dan asset sekretaris daerah provinsi banten yang diambil dengan teknink simple random sampling. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan

motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

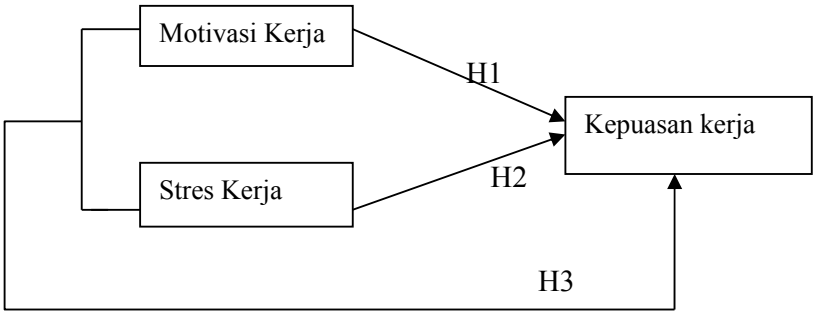
(Tarmizi & Dewi, 2017) melakukan penelitian yang berjudul" Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan dan komitmen karyawan : studi kasus PT Fei". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan PT Fei. Penelitian ini menggunakan responden 100 responden secara acak, Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen.

(Elfianto, 2017) melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh stres kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi polresta padang : studi kasus polisi berpangkat bintara''. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kualitas kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh stress kerja dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. Hipotesis penelitian ini adalah 1) Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang, 2) Diduga kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. 3) Diduga stress kerja dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang responden.Penarikkan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan menggunakan skala likert yang telah di uji kehandalannya. Teknik analisa data

yang digunakan adalah dengan menggunakan beberapa analisa statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ethic Food di Batam. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga.Variabel independen, yaitu motivasi kerja dan stres kerja. Variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dibentuk dalam bagan yang menggambarkan bagaimana pola pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.

2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat

diedukasi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya (Anwar Sanusi, 2011:44). Maka dihasilkan beberapa hipotesis sementara sebagai berikut :

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food.

H3: Motivasi kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Ethic Food.