

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini penulis membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian, teori-teori yang akan dibahas yaitu mengenai disiplin kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Buku referensi yang digunakan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

##### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah“ manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Dalam usaha tujuan perusahaan , permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut.

Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan (*output*). Manajemen Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan atau organisasi, Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli, apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

### **2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri atas dua pengertian utama, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan pengertian MSDM adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Berikut pengertian MSDM yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut George R. Terry (2010 : 5), diterjemahkan oleh Benyamin Mollan menjelaskan bahwa:

“Manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:10), yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Mathis & Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2012:5), yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan”

#### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:21) yaitu :

a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat Penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan penyempurnaan rencana.

#### b. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia :

##### 1. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

##### 2. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

##### 3. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

##### 4. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

##### 5. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian berat kebutuhan karyawannya.

#### 6. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

#### 7. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2.2 Disiplin

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi mengingatkan tingkat kedisiplinan pegawainya yang tinggi. Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan

profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen Sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik hasil kerja yang didapat pegawai. Disiplin pegawai yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai lebih optimal lagi sehingga dapat mencapai tujuan instansi atau organisasi. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi instansi atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal ( Bedjo siswanto 2009:246).

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Adapun beberapa pendapat dari beberapa para ahli mengenai disiplin yaitu sebagai berikut :

Sondang Siagian (2010:305) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai.”

Veithzal Rivai (2011:825) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli diatas, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak yang berlaku dipergunakan oleh para manajer sebagai prosedur dalam mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

### **2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetap timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2010:307) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Sedangkan tujuan disiplin kerja menurut Henry Simamora (2008:746) adalah sebagai berikut :

1. Memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.

### **2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Disiplin harus berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya. Karena disiplin merupakan suatu sikap seseorang menghargai menghormati patuh terhadap aturan aturan yang diberlakukan.

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Veitzal Rivai (2011:444) mengemukakan bentuk kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mankunegara (2011:129) membagi bentuk-bentuk Disiplin kerja menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah

untuk memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

#### **2.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan instansi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan instansi dan telah disepakati pegawai.

Menurut Veithzal Rivai (2011:832) sanksi pelanggaran kerja adalah "Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi". Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Veithzal Rivai (2011:832) adalah sebagai berikut :

1. Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis : Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis : Penundaan Kenaikan Gaji, Penurunan Gaji, Penundaan Kenaikan Pangkat
3. Sanksi Pelanggaran Berat, Dengan jenis : Penurunan Pangkat, Pembebasan Dari Jabatan, Pemberhentian, Pemecatan

#### **2.2.5 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa

senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib serta bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila pegawai menghadapi tanggapan tindakan disiplin, pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut harus dihukum.

Menurut Veithzal Rivai (2011:834), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu:

a. Standar disiplin

Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pimpinan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan kedisiplinan. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bias untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan indisipliner harus di atur adalah :

1. Seorang karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
2. Tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang sudah di tetapkan.
3. Seorang karyawan mangkir berbulan-bulan tidak menghargai tugasnya.
4. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

- b. Sedangkan untuk penegakan standar disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan yang telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.2.6 Hambatan Disiplin Kerja**

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Perbuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Menurut Gouzali Saydam (2010:286), hambatan pendisiplinan pegawai akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran absensi pegawai
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat atau gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab
5. Sering terjadinya konflik antara pegawai
6. Sering terjadinya ketidakpuasan pegawai atas tanggung jawab yang diterima

### **2.2.7 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Dimensi dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94), dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi:

1. Dimensi taat terhadap waktu
  - a. Jam masuk kerja
  - b. Jam istirahat
  - c. Jam pulang kerja
2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan
  - a. Cara berpakaian
  - b. Tingkah laku bekerja
  - c. Kepatuhan bekerja
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
  - a. Tanggung Jawab kerja
  - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap aturan lainnya
  - a. Norma yang berlaku

### **2.2.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo ( dalam Sutrisno, 2014:89 ) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jernih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

## 2. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin.

## 3. Aturan pasti

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi, disiplin dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

## 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

## 5. Pengawasan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan

pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Seperti saling menghormati, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu kepada rekan kerja bila ingin meninggalkan tempat kerja.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan.

### **2.3 Stres Kerja**

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya,terlebih manusia yang bekerja,salah satu masalah dalam kerja adalah stres.Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri atau pun melalui bantuan orang lain. Para ahli mendefinisikan stres beragam, berikut definisi stres seperti menurut para ahli.

Menurut Luthans (2006:440) stres kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Menurut Sondang P Siagian (2014:300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi ,jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang,

Sedangkan menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:157) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar,2012:8) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang,misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan,

ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Definisi lain stress menurut Luthan dalam Manurung (2011:8) Stress adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang“.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidak seimbangan secara psikologis yang dialami pegawai dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain dari pada biasanya.

### **2.3.1 Sumber-Sumber Stres Kerja**

Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggungjawab
7. Ketidakjelasan peranan dan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya

9. Perbedaan nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang Siagian (2014;322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Perilaku negatif anak-anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat

Bahwa sumber-sumber stres kerja biasa berasal dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan. Hal ini biasa teratasi dengan cara pemulihan diri.

### **2.3.2 Ambang Stres**

Tingkatan stress yang dapat diatasi oleh setiap orang sebelum stres itu terjadi disebut sebagai ambang stres. Setiap orang memiliki batas toleransi yang berbeda terhadap stres. Orang tertentu bersikap dingin, cuek, tenang dan santai sebaliknya orang tertentu akan mudah merasa kecewa atau sedih karena hal yang sepele, Penyebabnya adalah kepercayaan diri mereka atas kemampuan untuk menanggulangi stres. Mereka hanya merasa sedikit stres walaupun sumber stres mereka besar. Meyer Friedman dan Rosenman dalam Munandar (2010:400) membedakan dua tipe pegawai dalam menghadapi stres kerja. Kedua jenis tipe tersebut adalah :

### 1. Tipe A

Pegawai tipe A ini digambarkan sebagai pegawai yang memiliki derajat dan intensitas tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*) persaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Pegawai tipe ini memiliki paksaan untuk bekerja lebih, selalu bergelut dengan batas waktu dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran social (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan diwaktu luang dan rekreasi.

### 2. Tipe B

Orang tipe B adalah mereka yang lebih dapat bersikap santai dan tenang (*easy going*). Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja dengan situasi tersebut dan bukan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai berhubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah berkaitan dengan stres.

#### **2.3.3 Pendekatan Stres Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2013:517) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan dua cara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan dinas. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individual meliputi:

1. Meningkatkan keimanan
2. Melakukan meditasi dan pernapasan
3. Melakukan kegiatan olahraga

4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
6. Menghindari kebiasaan rutinyangmembosankan

Bagi perusahaan bukan karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan dinas meliputi:

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan sarana olahraga
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturasi tugas
7. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

#### **2.3.4 Upaya Penanggulangan Stres**

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P.Siagian (2014:302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para pegawai menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh pegawai sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja parabawahan yaitu.
4. Melatih para pegawai untuk mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para pegawai sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi hingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para pegawai yang bersangkutan.

Upaya penanggulangan stress sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

### 2.3.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Luthans (2006:440) dan Robbins dan Judge (2008) secara umum seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, yaitu :

#### 1. Gejala Fisiologis ( Fisik )

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bias diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung, dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

#### 2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bias saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

#### 3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga

perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, dan konsumsi alcohol, bicara cepat, dan gangguan tidur.

Menurut Robbins (2001) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/stress-kerja-definisi-dan-faktor.html>, diakses tanggal 24-9-2013, ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu:

### 1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

### 2. Faktor Organisasi

#### a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

#### b. Interpersonal Demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan social akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

c. Organizational Structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak jelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

d. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins (2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan pegawainya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dan keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat

pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang.

Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

## **2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pegawai. Seorang pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberi efek positif dalam berbagai macam hal. Secara definisi kepuasan kerja memiliki pengertian yang berbeda-beda dari para ahli, menurut Veitzal Rivai (2014:856) mengemukakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Robbins and Judge (2010:113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “Perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon dari aktualisasi emosi yang berasal dari perasaan puas dari beberapa faktor seperti dari pekerjaannya, luar pekerjaannya dan kombinasi luar maupun dalam pekerjaan pegawai tersebut,

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

Ada beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek. Faktor-faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Malayu Hasibuan (2013: 203) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Blum (1956) dalam As'ad (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor individual, mencakup umur, kesehatan, waktu dan harapan
- b. Faktor sosial, mencakup hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, mencakup upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Menurut Mangkunegara (2009:120), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor pegawai, mencakup kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

- b. Faktor pekerjaan, mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2009:82-84), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Pengawasan dan juga atasannya. Supervise yang buruk berakibat absensi dan turnover.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan
- g. Kondisi kerja mencakup ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek social dalam pekerjaan
- i. Komunikasi
- j. Fasilitas

Dari penjelasan faktor–faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **2.4.2 Teori Kepuasan Kerja**

Teori teori tentang kepuasan kerja menurut Veithzal Rifai (2014:854), ada tiga macam yang terkenal dalam Veithzal Rifai yaitu:

### 1. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat yang diinginkan, maka orang *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

### 2. Teori Keseimbangan atau *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam S.A adapun pendahulu dari teori ini adalah Zale zenik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatusituasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

### 3. Teori Dua Faktor atau *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerjadan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang continue. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang

terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *Hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari achievement, recognition, workit self, responsibility, and advancement. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygienefactors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal lrelations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

### **2.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, Peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja. Dalam Veithzal Rivai (2014:860) faktor faktor yang biasanya digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja adalah:

1. Isi Pekerjaan
2. Supervisi

3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan Untuk Maju
5. Gaji dan Keuntungan Finansial Lainnya seperti adanya Insentif
6. Rekan Kerja
7. Kondisi Pekerjaan

Dampak dari kepuasan kerja sendiri sangat baik bagi perusahaan, apabila setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik maka tentunya akan berimbas pada produktifitasnya sehingga hal ini juga dapat memberikan efek domino yang baik terhadap dinas.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu disiplin kerja, pengawasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Rocky potalle (2015), pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang utama manado	Stres Kepuasan	Kompensasi	Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
2	Nugroho (2007), pengaruh konflik dan stres terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Taspen (persero) cabang malang	Stres Kepuasan	Konflik	Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3	I Gede Putro Wibowo, Gede Riana, Made Surya Putra (2015), pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan ekonomi dan bisnis universitas udayana	stres kepuasan	Komitmen organisasional	Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
4	Desi Andini (2013), pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas pendidikan nasional kabupaten grobogan	Disiplin Kepuasan	Motivasi	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
5	Suparjo, 2014. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor rektorat universitas islam negeri (UIN) sultan syarif kasim riau	Disiplin kepuasan	Motivasi kerja dan kinerja pegawai	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
6	Hindria h. (2016) Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Glora Karya Makmur Di Bawen Kabupaten Semarang	Disiplin Kepuasan	Motivasi Budaya Organisasi	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
7	Cahyono (2010), pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru pada slta dibawah yayasan muhammadiyah sekabupaten purworejo	Disiplin Kerja Stress Kerja Kepuasan Kerja	Motivasi, budaya organisasi	Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
8	Elia Edi, 2015. Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian pada kantor penyuluhan dan ketahanan pangan kabupaten solok selatan	Disiplin kerja stress kerja kepuasan kerja	-	Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
9	Muhammad Sofyan, Abdul Rahman M, Muh.Jobhar Bima, Syamsu Nujum (2016). The effect of career development and working discipline toward working satisfaction and employee performance in the regional office of ministry of religious affairs in south Sulawesi	Work stress work discipline	Career development of employee performance	There is influence of work discipline on employee job satisfaction
10	Muhammad Mansoor, Mohammad Ali Jinnah University Islamabad Sabtain Fida, Mohammad Ali Jinnah University Islamabad Saima Nasir, Mohammad Ali Jinnah University Islamabad Zubair Ahmad, Mohammad Ali Jinnah University Islamabad(2011), The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan	Work stress job satisfaction		There is influence of job stress on employee job satisfaction

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya

manusia memiliki pengetahuan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kepuasan yang baik tersebut diperlukan suatu kedisiplinan yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik bagi perusahaan dan menurunkan tingkat stres yang dialami oleh pegawai agar tingkat kepuasan tidak menurun. Sehingga hal tersebut diharapkan dapat memenuhi dan mencapai tujuan bersama.

### **2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang ditetapkan oleh perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu mencapai hasil yang optimal. Jadi, disiplin kerja sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan instansi. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya (Dharmawan, 2011:9). Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting di dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai.

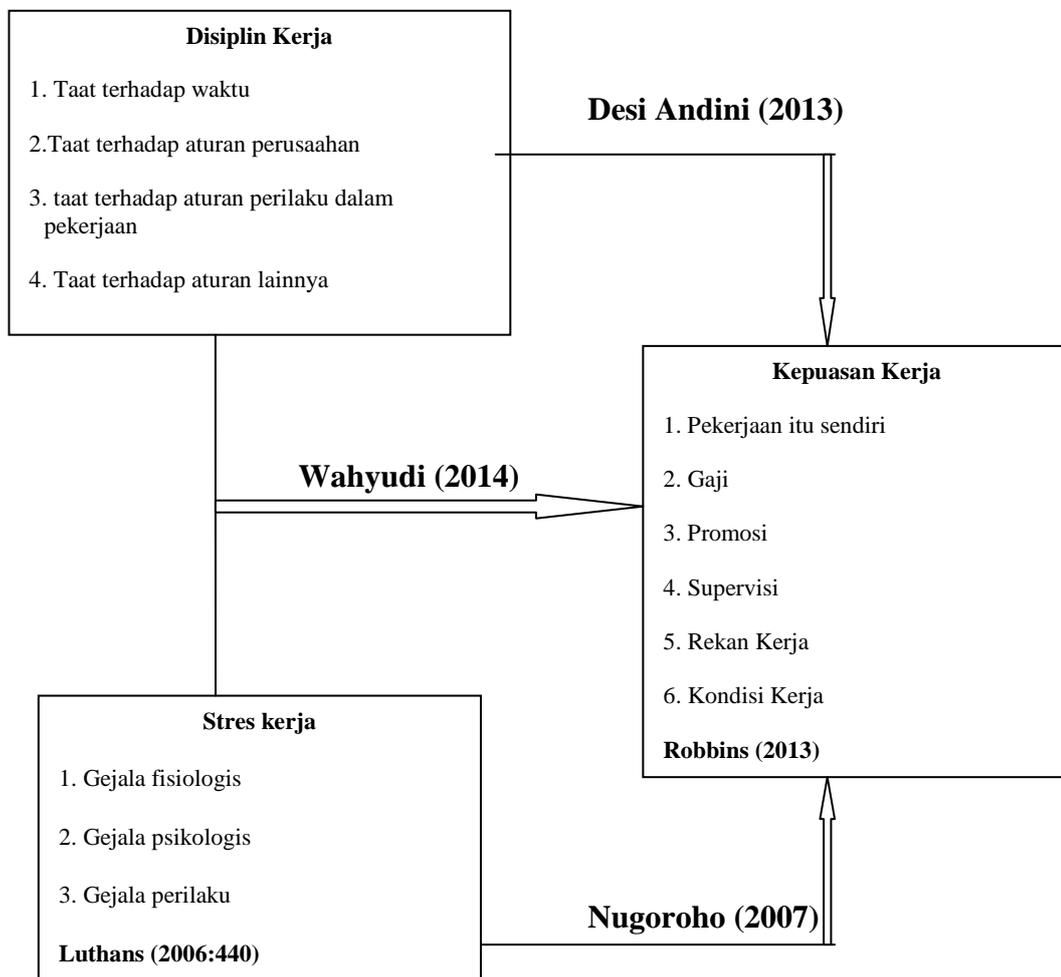
### **2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2007), dengan judul pengaruh konflik dan stres terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. BRI Cabang Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin tinggi stress kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi menurun. Tingkat stress kerja pegawai pada perusahaan saat ini sangat tidak baik dikarenakan banyaknya pegawai yang merasa tertekan oleh pekerjaannya.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kepuasan kerja pegawai. Yang mana bahwa disiplin kerja pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat sangat mempengaruhi pada kepuasan kerja pegawai, jika para pegawai disiplin terhadap peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan juga tingkat stress kerja pada perusahaan diharapkan dapat diatasi.

Berikut paradigma penelitian, yaitu:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

### 2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.