

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti.

Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu teori manajemen. *Middle range theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* yaitu kemampuan kerja, kompetensi, stress kerja dan kepuasan kerja. Selain teori, dilakukan juga pengkajian dari hasil penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai definisi yang sangat luas, dapat diartikan sebagai ilmu, seni maupun proses. Manajemen diartikan pula suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Manajemen dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan suatu kebiasaan secara sadar yang terus menerus dalam membentuk suatu organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dengan bekerja bersama dengan memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya. Definisi manajemen menurut Afandi (2018:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) serta pengawasan (*controlling*).

Menurut M. Manullang (2018:2). “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

George R. Terry (2018:5) menyatakan bahwa “*Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively*”. Atau dapat diartikan manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen oleh para ahli dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan dalam suatu proses untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Sri Larasati (2018:16) fungsi manajemen terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial fungsi operasional. Penjelasannya berikut ini :

1. Fungsi Manajerial

- a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja bagi operasional organisasi atau perusahaan (Perencanaan).
- b. Menempatkan atau memilah tenaga kerja sesuai dengan posisi jabatan yang ada dalam organisasi (Pengorganisasian).
- c. Mengarahkan dan mengkoordinir semua karyawan yang terlibat dalam organisasi agar bekerja sesuai dengan peraturan dan rencana atau tujuan yang ingin dicapai (Pengarahan).
- d. Mengendalikan semua tindakan karyawan yang terlibat dalam organisasi (Pengendalian).

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia (meliputi kegiatan pengumpulan data, pemilihan calon atau seleksi, pengenalan atau orientasi dan penempatan tenaga kerja atau penentuan posisi).
- b. Sebagai pengembangan, dimana pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi atau keterampilan.
- c. Balas jasa atau kompensasi serta daya lindung tenaga kerja berupa gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan Keselamatan kerja.
- d. Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan atau keperluan karyawan (Pengintegrasian).

- e. Meningkatkan dan menjaga kondisi fisik, mental serta loyalitas setiap tenaga kerja (Pemeliharaan).
- f. Penerapan disiplin karyawan dengan membuat program atau aturan-aturan tertentu (Kedisiplinan).
- g. Putusnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang disebabkan oleh alasan tertentu (PHK atau pemberhentian kerja).

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari fungsi manajerial dan fungsi operasional, dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang paling penting yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Peran manusia sangat besar dalam rangkaian aktivitas perusahaan dimana manusia merupakan suatu unsur penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam instansi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar dapat berkontribusi secara optimal bagi pencapaian dan tujuan instansi. Bagian

dan unit yang biasanya menangani sumber daya manusia adalah kasubbag kepegawaian, untuk memperjelas pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berikut ini merupakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengenai manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Dari beberapa pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.3 Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:93) Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting : *Intellectual* dan *Physical Abilities*.

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Wibowo (2017:94) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

Kemampuan menurut Robbin dan Judge (2017:96) menyatakan bahwa *“Ability is an individual’s current capacity to perform the various tasks in a job. Overall abilities are essentially made up of two sets of factors: intellectual and physical.”*

Menurut Jason et al (2019:306) menyatakan bahwa “ *Ability refers to the relatively stable capabilities people have to perform a particular range of different but related activities.*”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Pentingnya Kemampuan Kerja

Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, baik kebutuhan jasmani maupun rohani (Hendra, 2020).

2.1.3.3 Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz 2018), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil maksimal. Pengetahuan karyawan tidak ada artinya jika mereka tidak memiliki kemampuan

dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge diterjemahkan oleh Diana Angelica (2017:96) bahwa dimensi dan indikator kemampuan antara lain:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Dengan indikatornya antara lain yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spesialisasi dan daya ingat.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih berstandar. Dengan indikatornya antara lain yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan eksplosif, fleksibilitas luas, fleksibilitas dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seseorang saat ia terjun ke dunia kerja. Arti kompetensi sendiri adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu, baik kemampuan intelektual, fisik, soft skill maupun hard skill. Kemampuan inilah yang penting dimiliki dalam menilai dan memilih seseorang untuk bekerja.

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi

itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017).

Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Edison dkk (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.4.2 Pentingnya Kompetensi

Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan.

2. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

3. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif.

4. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

Mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Latief et al., (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
2. Semua penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
4. Filosofi organisasi, visi-misi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
7. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.4.4 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto dan Santoso (2018:86) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Indikator pemahaman yaitu: seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (value)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5. Sikap (attitude)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya. Indikator sikap yaitu:

6. Minat (interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.5 Stress Kerja

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Keberadaan stress akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja

akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola stress kerja setiap individu karyawan agar terjaga kualitas produktivitasnya.

2.1.5.1 Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia. Menurut King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Menurut Robbins dan Judge (2018:429), menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019:15) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang mempengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Stress Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulasi para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (dalam Asih, *et al.*, 2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Dwiyantri (dalam Nusran, 2019 : 77) adanya dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedangkan faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu. Penjelasan Dwiyantri tersebut lebih luas, yakni:

a. Tidak adanya dukungan dari lingkungan

Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti stres cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja, atasan, pemimpin.

b. Tidak berkesempatan berperan

Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

c. Pelecehan seksual

Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

d. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja berupa suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan stres kerja.

e. Manajemen yang tidak sehat

Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius.

f. Tipe kepribadian seseorang

Jenis kepribadian individu menjadi salah satu faktor penyebab stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stres

kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.

g. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

2.1.5.4 Dampak Stres Kerja

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada karyawan seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Tewel, *et al.*, (2017:145), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

a. Dampak positif stres kerja, adalah:

1. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
2. Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
3. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).

4. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
- b. Dampak negatif stres kerja, adalah:
1. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
 2. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
 3. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
 4. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Stress Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator stres kerja menurut Sopiah diterjemahkan oleh Mangkunegara (2017:92), menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja

Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja, yaitu:

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan
- b. Menurunnya tingkat interpersonal
- c. Jumlah pekerjaan yang berlebihan

2. Konflik peran

Konflik peran adalah ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Indikator konflik peran, yaitu:

- a. Perbedaan konsep pekerjaan antara atasan sesama karyawan
- b. Perbedaan konsep antara atasan dengan karyawan

3. Ambiguitas kerja

Ambiguitas kerja adalah keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Indikator ambiguitas peran, yaitu:

- a. Ketidakjelasan mengenai tugas
- b. Perintah yang tidak lengkap dari atasan

2.1.6 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi Kepuasan itu bersifat individual. Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Kreitner & Kinicki dalam Hamali (2018:201) mendefinisikan “ kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya”.

Menurut Robert N. Lussiers dan Jhon R. Hendon (2018:996) menyatakan bahwa “*job satisfaction is a feeling of well-being and acceptance of the workplace which is a generally measured by satisfied, positive, high to dissatisfied, negative, and low*”.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasilnya.

2.1.6.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator dan hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Secara khusus teori ini mengajarkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya

pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Menurut Mangkunegara (2017:120) Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, suasana hati, pemikiran, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, peringkat (kelas), jabatan, kualitas tata kelola, stabilitas keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh Wibowo (2017:180), dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
- a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut.
- Indikator dari dimensi ini, yaitu :
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ade Agus Diana Purwa Diputra, Ida Bagus Ketut Surya (2019) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, (2019)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel: Stress Kerja, Kepuasan Kerja	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Dan Gunnard Lebang, Paulina Paulina (2022) Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan Vol 3, No 3 (2022)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel: Kompetensi, Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian Jumlah responden atau objek penelitian berbeda Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi
3	<i>Ester Manik, Iwan Sidharta, Tini Supartini</i> (2023) Exploring Leadership Style On Employee Competence: Authentic And Servant Leadership On Workability Jurnal Computech and Bisnis Vol 16, No. 2 (2023)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Competence berpengaruh signifikan terhadap Workability	Menggunakan variabel: Work ability, Competence	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian Jumlah responden atau objek penelitian berbeda Variabel Leadership Style
4	Sahid Sumitro (2022) The Effect of Work Stress, Communication, Work Ability on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Global Way Indonesia in Pasuruan <i>IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)</i> Vol 5 No 5 (2022)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Work Stress tidak berpengaruh langsung terhadap Job Satisfaction. Work Ability berpengaruh langsung terhadap Job Satisfaction	Menggunakan variabel: Work Ability, Work Stress, Job Satisfaction	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian Jumlah responden atau objek penelitian berbeda Variabel Communication, Employee Performance
5	Akgunduz, Y. and	Berdasarkan	Menggunakan	1. Memiliki

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Eser, S. (2022) The Effects Of Tourist Incivility, Job Stress And Job Satisfaction On Tourist Guides' Vocational Commitment. <i>Journal Of Hospitality And Tourism Insights</i> , Vol. 5 No. 1 (2022)	hasil penelitian menunjukkan Job Stress berpengaruh terhadap Job Satisfaction	variabel: Job Stress, Job Satisfaction	perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Commitment.
6	Hellemans, C. And Laphorn, B. (2016) Antecedents Of Work Ability In The Cleaning Sector: From Health, Competence And Pleasure At Work To Working Conditions International Journal Of Workplace Health Management, Vol. 9 No. 3, (2016)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Work ability berpengaruh signifikan terhadap Competence	Menggunakan variabel: Work Ability, Competence	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah Responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Working Conditions
7	HS Sufyati, Muhamad Ujang Hudromi (2021) Analisis Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pilot dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Wings Abadi Airlines Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan 4 (2021)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan variabel: Stress kerja, kepuasan kerja	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Motivasi, Kompensasi, Kinerja
8	Retno Anggoro, Yan Supriyadi (2022) Pengaruh	Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh	Menggunakan variabel: Kompetensi, Kepuasan	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kompetensi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Awak Kapal Di Miclyn Express Offshore Pte.Ltd Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim, Vol.6 No.1 Maret (2022)	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Kerja	penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Kepemimpinan Transaksional
9	Didi Tarmidi, et. Al. (2021) The Effect of Financial Compensation and Work Stress on the Job Satisfaction of Go-Jek (Go-Ride) Driver Partners in Bandung Area in the Covid-19 Pandemic <i>Turkish Journal of Computer and Mathematics Education</i> Vol. 12. No. 4 (2021).	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan work stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction	Menggunakan variabel: Work Stress, Job Satisfaction	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Financial Compensation
10	Abdul Gani (2019) Analisis Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Unit Pelayanan Pelanggan Karyawan (Studi Kasus PT. KAI DAOP 1 Jakarta) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 5, No.3 (2019)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel: kompetensi, kepuasan kerja	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Kompensasi, Kinerja
11	Bagaskoro Bayuaji	Berdasarkan	Menggunakan	1. Memiliki

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2021) Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pengemudi Gojek Salatiga selama Pandemi COVID-19 <i>Psyche 165 Journal</i> , 14(4), (2021)	hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja	variabel: Stress Kerja, Kepuasan Kerja	perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda
12	Ricardo Manarintar Simarmata (2021) Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung) (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 5, No 1 (2021)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel: Stress kerja, kepuasan kerja	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Disiplin Kerja
13	Mohammad Amas Lahat, Amas Sari Marthanti (2021) The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta <i>International Journal of Social and Management Studies</i> , (2021)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan work stress tidak berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction	Menggunakan variabel: Work Stress, Job Satisfaction	1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian 2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda 3. Variabel Work Engagement, Turnover Intention
14	Putu Indah Mariska Sari, Nenny Anggraini	Berdasarkan hasil penelitian	Menggunakan variabel: Stres	1. Memiliki perbedaan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>(2019)</p> <p>Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Ride Di Daerah Cawang Jakarta Timur</p> <p>Fundamental Management Journal Volume: 4 No 1. (2019)</p>	menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja	Kerja, Kepuasan Kerja	<p>dalam waktu dan tempat penelitian</p> <p>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel Pemberian Insentif</p>
15	<p>Ima Raudlatu Shofiah Bambang Swasto Sunuharyo Ika Ruhana (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver Pt Citra Perdana Kendedes Malang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 44 No.1 Maret (2017)</p>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Menggunakan variabel: Stress Kerja, Kepuasan kerja	<p>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</p> <p>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</p>
16	<p>Miren Chenevert , Michela Vignoli, Paul M. Conway and Cristian Balducci (2022)</p> <p>Workplace Bullying And Post-Traumatic Stress Disorder Symptomology: The Influence Of Role Conflict And The Moderating Effects Of Neuroticism And Managerial Competencies</p> <p><i>Int. J. Environ. Res.</i></p>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan managerial competencies berpengaruh terhadap stress caused by role conflict.	Menggunakan variabel: Competencies, Stress	<p>1. Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian</p> <p>2. Jumlah responden atau objek penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel Role Conflict</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Public</i> Volume 19, Issue 17 (2022)			
17	<i>Charoline Monica Aguw, Nova Mamuaya, Grace Tambun (2022)</i> Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Bitung Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol 7, No. 9 (2022)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel: Stres Kerja, Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian Jumlah responden atau objek penelitian berbeda Variabel Konflik Kerja
18	Adi Kurnia, Ari Ramdani (2021) The Effect Of Competence, Training, Compensation On Job Satisfaction And Employee Performance Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora Vol 4 Vol 4 No 2 (2021)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Competence, Training, Compensation melalui Job Satisfaction secara simultan berpengaruh terhadap Employee Performance	Menggunakan variabel: Competence, Job Satisfaction	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian Jumlah responden atau objek penelitian berbeda Variabel Training, Compensation, Employee Performance

Berdasarkan tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh penulis dan yang dilakukan oleh penulis terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penulis diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh penulis sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel

lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk membantu dan menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Sugiyono (2018:60) mengemukakan pendapat bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian organisasi dan respon dari organisasi.

Penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti:

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kompetensi

Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Arti kompetensi sendiri adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu, baik kemampuan intelektual, fisik, soft skill maupun hard skill. Kemampuan inilah yang penting dimiliki dalam menilai dan memilih seseorang

untuk bekerja. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kompetensi telah diteliti sebelumnya oleh *Ester Manik, Iwan Sidharta, Tini Supartini (2023)*, Hellemans, C. And Laphorn, B. (2016) berpendapat bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan/organisasi.

2.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Stress Kerja

Kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Apabila seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan. Namun, jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih, maka hal tersebut akan menjadi seseorang mengalami stress kerja. Stress kerja terjadi ketika jumlah tuntutan mental tinggi dan jumlah kontrol atas pekerjaan rendah. Stress karyawan mempunyai efek yang sangat merugikan pada diri karyawan satu dengan karyawan lainnya serta lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pengaruh kemampuan kerja terhadap stress kerja diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Sahid Sumitro (2022)*. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Stress Kerja

Penelitian kompetensi terhadap stress kerja sudah banyak dilakukan di berbagai organisasi. Kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga karyawan tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pengaruh Kompetensi terhadap Stress Kerja diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miren Chenevert, Michela Vignoli, Paul M. Conway and Cristian Balducci (2022). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Stress Kerja.

2.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompetensi Terhadap Stress Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Dengan kompetensi kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Untuk mencapai kesuksesan bekerja diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan

profesional. Apabila seorang karyawan tidak mampu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar akan menyebabkan stress. Ketidaksesuaian pekerjaan dengan kompetensi kerja juga dapat mengakibatkan stres kerja berkepanjangan. Stres kerja akan menimbulkan dampak yang kuat ketika suatu masalah datang bertubi-tubi. Stres kerja juga dapat menimbulkan penurunan dari kompetensi kerja.

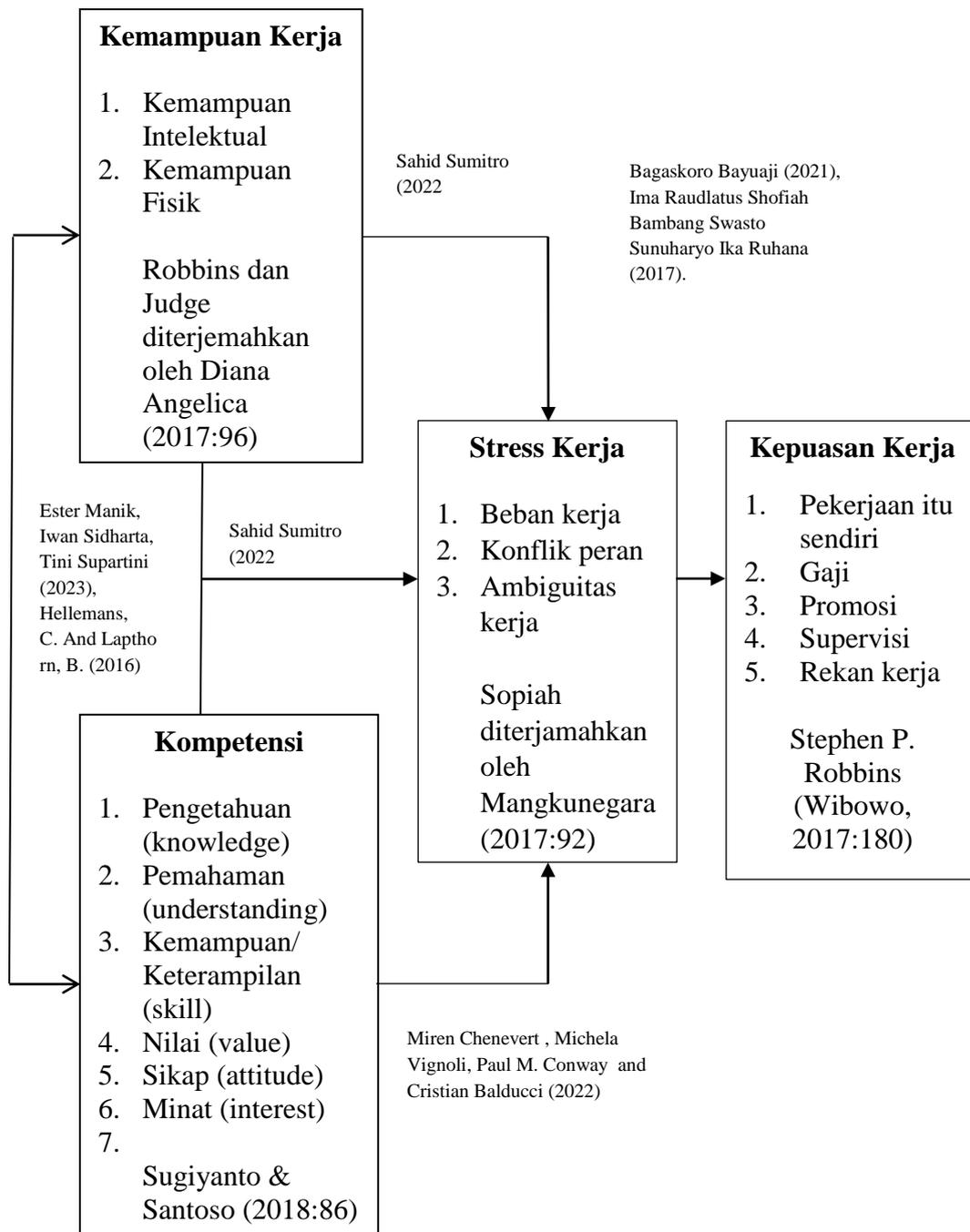
Berdasarkan penjelasan tersebut, pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompetensi Terhadap Stress Kerja diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahid Sumitro (2022), Miren Chenevert, Michela Vignoli, Paul M. Conway and Cristian Balducci (2022). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap Stress Kerja.

2.3.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stress dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stress yang positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila

tingkat stress kerjanya rendah maka kepuasan kerjanya akan meningkat. Perusahaan yang tidak memperhatikan stress kerja karyawan akan cenderung tidak memiliki kepuasan kerja yang baik karena karyawan yang mengalami stress dalam pekerjaan tidak akan fokus dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencegah stress kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan. Stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagaskoro Bayuaji (2021), Ima Raudlatus Shofiah Bambang Swasto Sunuharyo Ika Ruhana (2017). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara Simultan

Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan kompetensi terhadap stress kerja

2. Hipotesis secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap stress kerja
- b. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap stress kerja
- c. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja