

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Fardah dan Ayuningtias (2020) yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama) “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Fatih Terang Purnama. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 160 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 68 dengan skala *likert* 4 titik. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *nonprobability* dengan teknik *purposive sampling*. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai R square sebesar 43.4% artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini akan menjadi masukan bagi CV Fatih Terang Purnama untuk selalu mengelola tingkat stress kerja yang bisa dialami suatu saat oleh karyawan yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada masing masing karyawan dalam perusahaan dengan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Arief dan Sugiharjo (2018) yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank OCBC NISP Tbk Area Jakarta Pusat “. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*. Objek penelitian ini adalah PT Bank OCBC NISP Tbk Wilayah Jakarta Pusat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal

dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan terhadap 86 responden. Penelitian ini menjelaskan pengaruh dan pengaruh variabel yang akan diteliti, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak Signifikan Terhadap inti Turnover, sedangkan variabel *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Insan (2019) “ Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan “. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menganalisa pengaruh-pengaruh konflik kerja keluarga dan motivasi pada tingkat stress kerja di Rumah Sakit Wulan Windi. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian eksplanatori. Populasi penelitian sebanyak 54 perawat di rumah sakit Wulan Windi dan 43 diantaranya dijadikan sampel yang diambil dengan menggunakan metode purposive sampling. Jumlah sampel berdasarkan kriteria responden sudah menikah dan memiliki anak. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan *documentary study*. Skala interval digunakan untuk mengukur skala dan data dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sementara *residual test* dan *interaction test* digunakan untuk variable moderasi. Hasil penelitian menunjukkan pada hipotesis pertama secara parsial konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja perawat. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan konflik kerja keluarga dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat.

Penelitian keempat dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive* metode pengambilan sampel dengan jumlah

sampel 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah didukung oleh validitas dan reliabilitas. Dari hasil koefisien ditentukan oleh 0,607 atau 60,7% kontribusi variabel lingkungan terhadap stres kerja, sedangkan sisanya 39,3% faktor lain tidak disetujui oleh penulis. Nilai uji regresi linier sebesar 11,235 (konstanta) dan 0,868 (koefisien) dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan sehingga kuat dalam pengaruh stres kerja.

Penelitian kelima dilakukan oleh Rasina dan Fachri (2019) “ Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas dengan sampel berjumlah 38 orang menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 4,539 - 0,391 X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,299 yang artinya bahwa kepuasan kerja (X) memiliki hubungan yang lemah terhadap stres kerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan nilai R yang diperoleh adalah 0,052 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi turunnya variabel stres di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas adalah sebesar 5,2%. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar $1,988 < F$ tabel 4,11, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi stres kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas. Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

Penelitian keenam dilakukan oleh Suprapti dan Astuti (2020) yang berjudul “ *The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance* “. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai, pengaruh

lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja puskesmas, pengaruh lingkungan kerja pada puskesmas. Kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 pegawai tetap puskesmas. Untuk pertanyaan / pernyataan tentang identitas responden dirancang dalam bentuk kuesioner semi terbuka disamping kuesioner tertutup. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Analisis dari penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dengan *SmartPLS versi 3.0* sebagai alat statistik. Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara pekerjaan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja puskesmas, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, terdapat pengaruh kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja puskesmas.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pratama (2019) “ *Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road* “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam Pelaksanaan Satuan Kerja di Jalan Nasional Metropolitan I Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional random pengambilan sampel dengan jumlah sampel 60 responden. Alat analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, klasikal uji asumsi, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan sebesar 43,1%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,628 > 2,002)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pelaksana Unit Kerja di Wilayah Metropolitan Jakarta I Jalan Nasional. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh 40,7%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,311 > 2,002)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 ditolak diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada. Tes secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 48,4% sedangkan sisanya 53% adalah dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,194 > 2,770)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya ada yang positif dan signifikan secara simultan pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Kerja Implementasi di Jalan Nasional Metropolitan I Jakarta.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Lestari dan Perizade (2019) yang berjudul “ *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab Palembang)* “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab Palembang). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus yang artinya responden adalah seluruh karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab Palembang) sebanyak 118 orang. Pengumpulan data dari responden menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Model analisis menggunakan regresi linier berganda Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Solusi Transportasi Indonesia dan Work Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab Palembang). Berdasarkan hasil analisis tersebut, perusahaan harus memperhatikan lingkungan fisik kerja seperti menambah atau mengatur ventilasi dan jendela pada ruang kerja agar sirkulasi udara tetap terjaga dengan baik dan memilih fasilitas jaringan internet yang terpercaya. Perusahaan juga harus mampu mengendalikan stres kerja seperti beban kerja karyawan yang terlalu banyak untuk dibagikan kepada karyawan lain yang saat itu belum banyak beban kerja sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan dapat meningkat.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Stres Kerja

2.2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi tekanan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya, stres kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan dalam pekerjaannya. Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang sehingga dapat menyebabkan berbagai macam gejala stres yang akan mengganggu pekerjaan mereka. Stres kerja dapat terbagi menjadi 2 sisi yaitu sisi negatif dan sisi positif tergantung dari sudut pandang masing-masing orang melihatnya. Dalam hal ini sisi negatif stres dapat membuat seorang karyawan mendapatkan tekanan dan beban sehingga dapat mengakibatkan adanya gangguan secara fisik dan psikologis terhadap dirinya sedangkan, dalam sisi positif stres kerja dapat dijadikan suatu dorongan semangat, tantangan-tantangan bagi seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Siagian (2016:300) menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran bahkan kondisi fisik seseorang. Menurut Hasibuan (2013:204) stres merupakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat berdampak pada kondisi kestabilan seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerjanya. Sedangkan, menurut Suntoyo (2015:226) menyatakan bahwa stres kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja ini muncul akibat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tenang, gugup dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu perubahan baik secara fisik, psikologis maupun secara perilaku yang timbul akibat kondisi kerja dalam bentuk tuntutan pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh baik secara negatif maupun secara positif bagi karyawan..

2.2.1.2 Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Beehr (2014:107) menyatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan yaitu :

a. Aspek Psikologis

Aspek psikologis merupakan sesuatu yang dapat mengganggu kondisi psikologis bagi karyawan yang mengalaminya. Aspek psikologis ini timbul akibat dari stres tersebut diantaranya adalah kecemasan dan ketegangan serta kehilangan konsentrasi.

b. Aspek Fisiologis.

Aspek fisiologis merupakan indikator stres kerja yang diakibatkan pada gejala fisiologis seperti fisik mudah merasa lelah, mudah merasakan pusing dan sakit kepala.

c. Aspek Behavioral

Aspek behavioral merupakan tingkah laku yang dialami karyawan yang ditunjukkan dengan perubahan tingkah lakunya. Ciri-ciri stres kerja akibat tingkah laku diantaranya menurunnya tingkat produktivitas dan menurunnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya.

2.2.1.3. Penyebab Stres Kerja

Stressor adalah kata lain untuk seseorang yang sedang mengalami stres kerja. Karyawan yang sedang mengalami kondisi stres akan cenderung mengalami *stressor* meskipun stres tersebut oleh satu hal. Stres kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kantor maupun dari luar lingkungan kantor karena hampir setiap pekerjaan ada tuntutan dan tekanan yang berat sehingga dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

Menurut Robbins (2011:370) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat memicu stres (*stressor*) yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan adalah faktor yang berkaitan dengan kondisi lingkungan yang tidak kondusif sehingga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan yang ada didalam lingkungan perusahaan.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah faktor yang berkaitan dengan sebuah organisasi contohnya seperti tekanan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, tuntutan dari atasan yang terlalu berat dan hubungan yang kurang baik dengan sesama karyawan hal tersebut dapat memicu munculnya stres kerja.

c. Faktor Pribadi

Faktor pribadi adalah faktor yang berkaitan dengan permasalahan karyawan yang terjadi diluar perusahaan seperti contohnya ada masalah keluarga, masalah ekonomi, atau masalah lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para pegawai akan menentukan efektivitas manajer tersebut.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk lebih terarah dan tertuju agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, Mangkunegara (2017:76). Murtisari (2015:5) mengemukakan bahwa “motivasi secara umum dapat didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarah tingkah laku dalam pelajaran motivasi yang sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Menurut Hasibuan (2016:146) motivasi merupakan sebuah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Flippo (2016:143) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian untuk mengarahkan karyawan agar karyawan dan Perusahaan dapat bekerja dengan efektif sehingga keinginan para karyawan dan Perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.2.2.2. Teori Motivasi Kerja

Dalam penerapan teori motivasi secara tepat sangat penting karena semakin banyak ilmuwan yang menekuni perkembangan teori tersebut. Sedarmayanti (2017:155) menyatakan bahwa ada beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan menurut para ahli, antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dapat diberikan motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung memiliki sifat bawaan. Teori kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar dari manusia, kebutuhan ini harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup. Meliputi sandang, pangan, papan, oksigen dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka akan muncul kebutuhan yang baru dari manusia yaitu kebutuhan rasa keselamatan dan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini meliputi perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan atas kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan mendapat tunjangan pensiun untuk dihari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

c. Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dengan minimal, maka akan timbul kebutuhan baru yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial ini adalah kebutuhan hidup berkelompok, bergaul dengan masyarakat lain, ingin mencintai dan dicintai. Seperti membina rumah tangga, menjadi anggota organisasi lain, dan bekerja sama dengan kelompok masyarakat lain.

d. Kebutuhan penghargaan diri (*Esteem Needs*)

Setelah kebutuhan sosial terpenuhi maka akan timbul kebutuhan baru yang diinginkan manusia yaitu kebutuhan pengakuan diri. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan rasa untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang seseorang dapatkan, pengakuan atas kemampuasn seseorang dan pengakuan keahlian seseorang karna dapat bekerja secara maksimal.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization Needs)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Teori ini menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensi yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Kebutuhan ini meliputi antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena kebutuhan tetapi juga karena rasa malu terhadap orang lain, ingin mencapai taraf hidup yang selalu sempurna atau ingin terlihat derajatnya lebih tinggi.

2. *Teori X dan Y*

Dalam teori ini Mc Gregor menyatakan bahwa manusia pada umumnya terdiri atas dua jenis yaitu ada jenis manusia X (negatif) dan jenis manusia Y (positif) yang dimana masing-masing jenis tersebut memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X yaitu manusia yang malas dengan pekerjaannya dan sebisa mungkin menghindari pekerjaannya. Sedangkan, jenis manusia Y yaitu manusia yang senang dengan pekerjaannya dan selalu menunjukkan sifat aktif semangat dalam bekerja. Kemudian, dapat dikatakan juga bahwa jenis manusia X tidak mempunyai sifat inisiatif dalam bekerja selalu ingin diarahkan oleh atasan sedangkan jenis manusia Y ada keterbalikan dari jenis manusia X.

3. *Teori Tiga Kebutuhan (Three Needs Theory)*

Teori ini dikemukakan oleh Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia. inti teori ini terletak pada pendapat yang menyatakan bahwa pemahaman tentang motivasi semakin berkembang dan mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan ini. Tiga jenis kebutuhan ini, yaitu :

- a. *Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement)*
- b. *Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)*
- c. *Kebutuhan Afiliasi (Need for Affiliation)*

4. Teori Tiga Kebutuhan (*Three Needs Theory*)

5. Teori Dua Faktor.

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa pada umumnya pada karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka terutama dalam keamanan.

Herzberg membagi teori ini menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kerja seseorang dalam perusahaan, antara lain :

a. Faktor Kepuasan

Faktor kepuasan dapat disebut juga sebagai *motivator factor*. Faktor ini adalah faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja karena faktor ini dapat dikatakan sebagai faktor pemuas yang dapat meningkatkan prestasi para karyawan tetapi faktor ini dapat menimbulkan ketidakpuasan bilamana hal itu tidak terpenuhi.

b. Faktor Ketidakpuasan

Faktor ketidakpuasan dapat disebut juga sebagai hygiene faktor atau faktor pemeliharaan dan faktor ketidakpuasan ini biasa disebut juga sebagai motivasi ekstrinsik karena faktor-faktor ini yang menimbulkan bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

6. Teori ERG (*ERG Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton P Alderfer yang merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu :

a. *Existence*

Existence berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.

b. *Relatedness*

Relatedness berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan

orang lain.

c. *Growth*

Growth berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

2.2.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut Suntoyo (2015:16) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Sarinah (2017:101) menjelaskan bahwa motivasi dalam perusahaan ditinjau dengan perannya, ada dua jenis motivasi yaitu :

- a. Motivasi positif dapat menimbulkan sebuah harapan yang sifatnya menguntungkan atau mengembirakan bagi karyawan, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, karir, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan keselamatan.
- b. Motivasi negatif dapat menimbulkan rasa takut pada karyawan, misalnya rasa ancaman, tekanan dan intimidasi.

2.2.2.4. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:153) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik ini meliputi pemberian gaji, pemberian bonus, dan pemberian uang makan.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ini meliputi asuransi kecelakaan, jaminan hari tua, dan jaminan sosial.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial ini meliputi interaksi antar karyawan dan rasa dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Penghargaan Diri

Kebutuhan penghargaan diri ini meliputi kebutuhan rasa dihormati dan kebutuhan rasa dihargai oleh antar sesama karyawan maupun dengan atasan.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan perwujudan diri ini meliputi pekerjaan yang menarik dan pekerjaan yang menantang.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila lingkungan tersebut dapat membuat karyawan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan perkakas, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada para karyawan misalnya, dengan adanya *air conditioner* (AC) dan penerangan lampu yang memadai. Menurut Suntoyo (2015:38) lingkungan kerja merupakan hal terpenting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan memberikan pengaruh positif kepada karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang fasilitas kantor, alat bantu pekerjaan, dan pencahayaan sedangkan, lingkungan kerja non fisik

merupakan kerja yang tidak ditangkap dengan panca indera seperti suasana kantor, suara dan rasa.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap fasilitas yang tersedia sehingga tempat kerja dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan pekerjaan karyawan menjadi lebih kondusif.

2.2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2012:21) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) antara lain :

1. Lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik (*Non-physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis antara hubungan para karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

suatu keadaan lingkungan kerja karyawan yang berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Seperti penerangan pencahayaan yang baik, suhu udara, suara bising, dan penggunaan warna.

2. Lingkungan kerja non fisik

Suatu keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis, hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan.

2.2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung sangat berpengaruh dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi dan suasana kerja yang menyenangkan karena lingkungan kerja merupakan sarana dan fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan bekerjanya. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik untuk para karyawannya sehingga para karyawan dapat terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin.

Manfaat lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan semangat kerja sehingga karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja muncul akibat dari situasi kerja yang menyenangkan. Kepuasan kerja tersebut dapat mencerminkan perasaan karyawan mengenai nyaman atau tidaknya karyawan di dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila suasana lingkungan kerja suatu perusahaan kurang kondusif maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dan ketidaknyamanan bagi setiap karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat kerja.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2018:101) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif mengenai suatu pekerjaan yang merupakan hasil

evaluasi dari beberapa karakteristik-karakteristiknya. Perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Menurut Badriah (2015:227) menyatakan bahwa kepuasan merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Ketika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka ia akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Donni (2015:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dimana perasaan tersebut apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental.

2.2.4.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley (2017:237) menyatakan bahwa ada 3 macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah umum dikenal, yaitu :

a. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Dalam teorinya Porter mengatakan bahwa kepuasan merupakan perbedaan antara yang dirasakan oleh karyawan yang seharusnya ia terima dengan yang ia rasakan. Apabila pada kenyataan yang di dapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

b. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu kondisi. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi

dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self* kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Banyak yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap maka hal itu akan menunjang pekerjaan karyawan dan akan membuat karyawan merasa nyaman berada di kantor. Menurut Luthans (2011:141) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
 - Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan
 - Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan
 - Ketertarikan dengan pekerjaan
2. Peluang promosi
 - Keinginan mengembangkan karir
 - Peluang dipromosikan
 - Keadilan promosi

2.2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (2018:110) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu :

- a. Faktor Psikologis

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat dan perilaku karyawan.
- b. Faktor Sosial

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun interaksi antara karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.

d. Faktor Finansial

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang berupa pembayaran gaji, bonus serta jaminan sosial yang diterima karyawan

2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Stres Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah energi utama yang terpenting bagi karyawan karena motivasi sangat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, semangat menjalin hubungan baik dengan stakeholders, semangat dalam menjalankan pekerjaan, dan bahkan semangat pribadi karyawan sendiri dalam memperbaiki kehidupan pribadinya. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam stres kerja karyawan maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya karena apabila perusahaan tidak memberikan motivasi kepada karyawannya maka tidak akan memperoleh tujuan yang ingin dicapai dan akan menyebabkan karyawan mengalami stres dalam bekerja. Sebuah motivasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan tersebut karena dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan dapat menjadikan karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan dapat menjadikan karyawan untuk lebih menggunakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan Perusahaan. Apabila kebutuhan motivasi ini terpenuhi maka akan timbul rasa kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Insan (2019) menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan komponen yang terdapat di sekitar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non

fisik yang dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat produktifitas karyawan. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang bekerja. Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kerja karyawannya, fasilitas-fasilitas yang harus disediakan umumnya dapat berupa *Air Conditioner* (AC), pencahayaan yang cukup, ruang kerja yang bersih, ventilasi udara yang baik, dan komputer dan laptop untuk setiap karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga para karyawan termotivasi dan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan merasakan kenyamanan terhadap lingkungan kerja maka akan dapat mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan. Sedangkan jika perusahaan tidak memberikan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman maka akan mengurangi semangat kerja karyawan dan meningkatkan stres kerja pada karyawan karena merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta ketika karyawan dapat menikmati pekerjaannya dengan hati yang puas. Karyawan yang menikmati kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan semangat, senang hati dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan menyebabkan meningkatnya stres kerja pada karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan produktif dan efektif yang akan berpengaruh buruk bagi perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya karena karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan stres kerja

pada karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat produktifitas kerja. Dalam hal ini kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tingkat produktifitas dan kualitas dari seorang karyawan. Jika setiap karyawan dapat bekerja secara produktif dan memiliki kualitas kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan dapat membangun kekuatan kerja yang stabil didalam sebuah perusahaan dan dapat mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki kekuatan kerja yang baik maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Rasina dan Fachri (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dari teori-teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

H₁ Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada CV. Layer Printing.

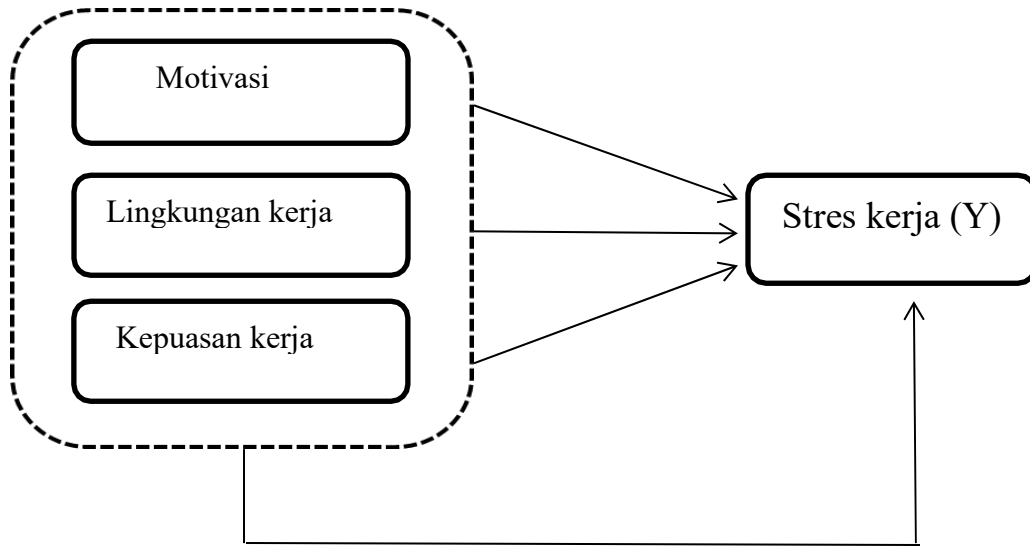
H₂ Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada CV. Layer Printing.

H₃ Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada CV. Layer Printing.

H₄ Diduga motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan CV. Layer Printing.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hasil analisis pada masalah pokok penelitian variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Stres Kerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini zzzzzzzzzzzzzzzz:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

- H1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Stres Kerja Karyawan CV. Layer Printing
- H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan CV. Layer Printing
- H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan CV. Layer Printing
- H4 : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan CV. Layer Printing