

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:7) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.” Adapun menurut Sinambela (2018:8) “manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.” Sedangkan menurut Susan (2019:956) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang menyangkut tentang pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia atau ilmu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien agar

tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016:9) adalah:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagian organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan pengendalian pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila ada penyimpangan akan diadakan perbaikan dan penyempurnaan.

5. Pengembangan

Merupakan peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

8. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusan hubungan kerja seorang pegawai dari organisasi. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang

dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu dan pengirimannya yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat menghendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keadilan karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat

menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivita sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalayang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018:19) menyatakan bahwa terdapat dua kegunaan pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi
 - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
 - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
 - c. Terjadinya proses pengembalian keputusan yang lebih cepat dan tepat
 - d. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
 - e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
 - f. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
 - g. Penyelesaian konflik secara fungsional

2. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai
 - a. Keputusan lebih baik
 - b. Kemampuan menyelesaikan masalah
 - c. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
 - d. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
 - e. Memperbesar rasa percaya diri
 - f. Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
 - g. Meningkatkan kepuasan kerja
 - h. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
 - i. Memperbesar tekad untuk mandiri

2.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Masalah-masalah yang mengatur dan menetapkan program sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia Angga (2022:1), dimana masalah-masalah tersebut adalah:

1. Analisa Jabatan yang ditentukan berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan penetapan jumlah, kualitas dan penempatan kerja yang tepat.
2. Penempatan karyawan yang tepat dengan melakukan penarikan dan seleksi.
3. Menetapkan promosi, pengembangan, kesejahteraan dan pemberhentian.

4. Melakukan penawaran dan permintaan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang.
5. Memprediksi perkembangan perusahaan secara khusus dan keadaan perekonomian yang umum.
6. Mutasi karyawan secara vertikal dan horizontal diatur dengan baik.
7. Melakukan pelaksanaan penilaian prestasi kerja, pendidikan serta pelatihan.
8. Melakukan pengaturan pesangon, pemberhentian serta pensiunan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Di bawah ini akan dijelaskan definisi motivasi menurut para ahli.

Menurut Parimita, dkk (2018:129), bahwa motivasi kerja adalah tenaga mulai berawal dari luar atau karyawan, untuk mulai melaksanakan tugas yang diberikan dan untuk menentukan arah, intensitas, bentuk, dan jangka waktu pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu, menurut Maria (2019:64), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan

psikologis yang dapat menentukan arah, tingkat usaha, dan ketekunan seseorang menjadi pusat manajemen, karena menjelaskan bagaimana orang harus berperilaku dengan baik dan sesuai peraturan dan bagaimana mereka bekerja dalam organisasi dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Chrisnanto & Riyanto (2020:93) motivasi merupakan salah satu yang menyebabkan, menyampaikan dan mendukung suatu perilaku seseorang, sehingga mereka mau bekerja keras dan memiliki semangat untuk mencapai tujuan dan hasil yang maksimal, motivasi karyawan disini bisa juga dikatakan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, pengakuan/diakui, dan aktualisasi dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan,

2.2.2 Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018:29), yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena Kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

2.2.3 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan untuk pemberian motivasi kerja terhadap karyawan

Menurut Ardian dalam Sunyanto (2019:198) diantara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat seseorang untuk bekerja.
2. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja dengan apa yang dilakukannya.
3. Meningkatkan produktivitas atau kerja karyawan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan di tempat kerja.
5. Membangun suasana dan hubungan yang baik dengan lingkungan kerja.
6. Memicu kreativitas karyawan di tempat kerja.
7. Meningkatkan tunjangan karyawan.

8. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Afandi (2018:24) yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

2. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2.5 Fungsi Motivasi

Menurut Sunarsi dalam Sardiman (2018:85) ada beberapa fungsi-fungsi dari terwujudnya suatu motivasi yaitu:

1. Motivasi dalam hal ini adalah mesinnya karena mendorong orang untuk mengambil tindakan kekuatan pendorong untuk setiap kegiatan yang akan dilakukan.
2. Menentukan arah tindakan, yaitu arah tujuan yang ingin dicapai kapan oleh karena itu motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang perlu dilakukan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, artinya tentukan tindakan yang akan diambil Itu dilakukan dengan cara yang harmonis untuk mencapai tujuan dan mengesampingkan tindakan Tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan ini.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai apa yang terjadi bila makna diberikan kepada suatu perilaku. Bila seseorang memperhatikan perilaku kita dan memberikan makna, komunikasi telah terjadi terlepas dari apakah kita menyadari perilaku kita atau tidak (Mulyana dalam Ngalimun, 2017:21). Sedangkan menurut Handoko dalam Ngalimun (2017:20) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam

bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus lokal, dan sebagainya. Menurut Ngalimun (2017:20) komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian berita atau informasi dari satu pihak ke pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain, baik sadar maupun tidak sadar, yang melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus local, dan sebagainya. Untuk melakukan komunikasi yang baik, kita harus mengetahui situasi dan kondisi serta karakteristik lawan bicara kita. Seperti yang telah diketahui bahwa manusia bagaikan sebuah radar yang dilingkupi lingkungan, manusia dapat menjadi sangat sensitif pada bahasa tubuh, ekspresi wajah, postur, gerakan, intonasi suara, dan lain-lain.

2.3.2 Dimensi Komunikasi

Dimensi komunikasi terbagi menjadi dua dimensi menurut Poppy Ruliana (2016:101) yaitu:

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal dalam sebuah organisasi itu ditunjang dalam beberapa bentuk komunikasi antara lain yaitu komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal.

A. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*) atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (*two way traffic communication*).

B. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah tindakan komunikasi yang berlangsung diantara para karyawan atau bagian yang memiliki kedudukan yang setara.

C. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal lintas-saluran (*cross communication*) adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan karyawan seksi lain

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal adalah semua cara yang dilakukan oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan khalayak yang dijadikan sasaran organisasi. Tujuannya adalah menciptakan dan memelihara niat baik (*good will*) dan saling pengertian antara organisasi dengan

khalayak. Bentuk komunikasi eksternal:

A. Komunikasi dari organisasi ke khalayak

Komunikasi dari organisasi ke khalayak pada umumnya bersifat informatif, sehingga khalayak memiliki keterlibatan, yang bertujuan menciptakan komunikasi yang sifatnya dua arah (*two way of communication*).

B. Komunikasi dari khalayak ke organisasi

Komunikasi dari khalayak ke organisasi merupakan umpan balik atau tanggapan khalayak dari kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

2.3.3 Fungsi Komunikasi

Fungsi Komunikasi menurut Ngalimun (2017:30) ada beberapa fungsi dalam komunikasi yaitu:

1. Fungsi komunikasi sosial

Komunikasi itu penting membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, kelangsungan hidup untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan. Pembentukan konsep diri, konsep diri adalah pandangan kita mengenai siapa diri kita dan itu hanya bisa kita peroleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada kita. Konsep diri yang paling dini umumnya dipengaruhi oleh keluarga, dan orang-orang dekat lainnya disekitar kita, termasuk kerabat merekalah yang disebut

significant other.b. Belajar, erat hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses pembelajaran. Dalam hubungan ini, belajar berarti mengumpulkan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara keseluruhan.

2. Fungsi komunikasi ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrumen untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan-pesan nonverbal. Perasaan yang peduli, rindu, simpati, gembira, sedih, takut, prihatin, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, namun terutama lewat perilaku nonverbal.

3. Fungsi komunikasi instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum: menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan dan juga sesungguhnya seringkali mempunyai fungsi-fungsi tumpang tindih, meskipun salah satu fungsinya sangat menonjol dan mendominasi. d. Integrasi dengan lingkungan, kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual, sering pula disebut kerangka

acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pola pikiran dan tingkah laku secara terus menerus.

2.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

2.3.5 Hambatan-hambatan dalam komunikasi

Hambatan komunikasi diklasifikasikan oleh Wright dkk dalam Hamali (2016:231-232) sebagai berikut :

1. Gangguan

Gangguan dapat berbentuk mekanik dan semantik. Gangguan mekanik disebabkan oleh saluran komunikasi kegaduhan yang bersifat fisik, sedangkan gangguan semantik adalah gangguan yang berkenan dengan pesan komunikasi sehingga pengertiannya menjadi berubah dari yang dimaksudkan semula.

2. Kepentingan

Seseorang hanya akan memperhatikan pesan yang ada hubungan dengan kepentingannya. Kepentingan tidak hanya mempengaruhi perhatian saja, tetapi juga menentukan daya tangkap, perasaan dan tingkah laku.

3. Motivasi

Suatu komunikasi dapat berlangsung baik jika pesan yang disampaikan sesuai dengan motivasi dari penerima.

4. Prasangka

Seseorang yang memiliki prasangka terhadap pengirim pesan dapat menyebabkan proses komunikasi berlangsung tidak efektif karena dalam prasangka, emosi memaksa seseorang menarik kesimpulan tanpa menggunakan pikiran rasional.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Handoko dalam Ganyang (2018:254) “stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Adapun yang dikatakan Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan

kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah hasil dari interaksi situasi lingkungan dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman terdahulu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

2.4.2 Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidak pastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga Ketidak pastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat Perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah Ketidak pastian ekonomi, ketidak pastian teknologi dan ketidak pastian Politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan

tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stress lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Umam (2018:212) terdapat enam penyebab stres yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Sumber-sumber stres ini berhubungan dengan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, yang merupakan faktor dari isi pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan faktor jadwal pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dapat membuat karyawan stres meliputi: Beban kerja yang berlebihan atau kurang yaitu beban pekerjaan yang berlebihan ini dapat dilihat melalui dua cara yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Pekerjaan yang berlebihan secara kualitatif terjadi ketika tuntutan fisik dari pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, misalnya harus menyelesaikan pekerjaan yang berlebihan dengan batas waktu yang pendek. Pekerjaan berlebihan secara kuantitatif terjadi ketika pekerjaan ini terlalu rumit atau sulit. Begitu juga dengan kondisi kerja yang buruk dapat berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang berakibat kepada produktivitas kerja.

b. Stres Karena Peran

Ada sebuah penelitian tentang stres kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami oleh pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya., akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stres karena peran (ketidak jelasan) peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender, dan pelecehan seksual.

c. Faktor Interpersonal

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan sehingga menimbulkan stres kerja maupun mengganggu produktifitasnya di dalam perusahaan.

d. Perkembangan Karir

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” yaitu tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. Struktur Organisasi

Kurangnya melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family-friendly policies*), yaitu hanya mementingkan faktor efisiensi dan mengabaikan faktor manusiawi. Adanya sumber-sumber stres yang berkaitan dengan struktur organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres karyawan lingkungan internal organisasi yang didalamnya terdapat aspek struktur organisasi. Jadi apabila karyawan bekerja dalam sistem manajemen yang buruk dan struktur organisasi yang kaku maka dapat mengganggu kinerjanya.

f. Tampilan Rumah – Pekerjaan

Tidak adanya dukungan sosial. Artinya stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial ini bisa berupa dukungan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak masalah menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapatkan dukungan (khusus moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan lainnya. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

2.4.4 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Quick dalam Umam (2018:205), kategori yang termasuk dalam stres kerja menjadi 2 yaitu:

- a. *Eustress*, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performace yang tinggi.
- b. *Distress*, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsenkuensi dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.4.5 Gejala Stres Kerja

Pada umumnya seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala ini meliputi tiga kategori, Menurut Umam (2018:215) yaitu:

a. Gejala Psikologis

Gejala Psikologis yaitu stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya. Misalnya, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot,

gangguan tidur, meningkatnya tekanan darah, gangguan pernafasan, rusaknya imun tubuh, dan termasuk gangguan dari kondisi yang ada.

b. Gejala Fisiologis

Gejala Fisiologis merupakan gejala awal yang diamati dari setiap organisasinya serta ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan misalnya, kecemasan, kebingungan, perasaan frustrasi, rasa marah, sensitif, memadam perasaan, komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucilkan dan terasingkan dan kehilangan spontanitas serta kreativitas.

c. Gejala Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi, menghindari pekerjaan, menunda pekerjaan, absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi, gangguan nafsu makan berkurang, dan kecenderungan untuk melakukan bunuh diri/despresi.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Menurut Simanjuntak dalam Handoko (2017:193) kepuasan kerja bukan

tentang seberapa keras seseorang bekerja, tetapi seberapa besar dia menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain lain. Berdasarkan pendapat Sukriadi dalam Siagian (2018:295) kepuasan kerja dapat dilihat baik secara positif maupun negatif oleh orang-orang di sekitar tempat kerja sebagai hasil dari penilaian kualitas orang-orang merasa positif tentang pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut Robbins & Coulter (2018:301) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan di mana seorang karyawan melihat pekerjaannya waktu / lama penyelesaian mencerminkan perasaan tentang pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu di sekitar mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan karyawan tergantung pada nilai-nilai yang diterapkan.

2.5.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pendapat Robbins dan Judge (2018:81) Dimensi Kepuasan Kerja terdiri atas:

1. Pekerjaannya (*Work It Self*)

Pekerjaan membutuhkan keterampilan khusus untuk setiap bidang. Kesulitan pekerjaan dan perasaan bahwa seseorang membutuhkan keterampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan pekerjaan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan dengan kesesuaian kerja dengan keterampilan yang dimiliki
- b. Kepuasan dengan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja
- c. Kepuasan kerja menjadi lebih kreatif

2. Gaji (*Pay*)

Salah satu faktor untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dinilai layak atau tidak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan dengan sesuai tunjangan yang diberikan
- b. Kepuasan dengan kesesuaian gaji dan pekerjaan
- c. Kepuasan dengan memberikan insentif adalah tingkat gaji dan tingkat penghargaan.

3. Supervisi

Manajer yang baik berarti bersedia menghargai pekerjaan bawahannya untuk bawahan bos dapat dianggap sebagai ayah / ibu / teman sekaligus bos. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Kepuasan adanya dukungan dari atasan
- b. Kepuasan dukungan moral dari atasan

4. Rekan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang berhubungan dengan hubungan antara seorang karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya Keduanya melakukan jenis pekerjaan yang sama dan jenis pekerjaan yang berbeda. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan dengan kerja tim.
- b. Kepuasan dengan lingkungan sosial tempat kerja

2.5.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Hardiansyah dalam Robbins (2018:119) Identifikasi empat faktor yang menyebabkan kepuasan sebagai berikut:

1. Mental kerja keras

Individu lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan memberikan umpan balik tentang berbagai tugas kebebasan dan kinerja karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi lebih sulit secara mental.

2. Hadiah yang pantas

Karyawan menginginkan apa yang mereka anggap sebagai sistem kompensasi yang adil dan jelas yang memenuhi harapan mereka kebahagiaan dapat lahir jika upah dipersepsikan adil dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan terlibat dalam lingkungan kerja mereka untuk memfasilitasi kenyamanan pribadi dan pekerjaan yang baik.

4. Rekan-rekan yang mendukung.

Individu mendapatkan lebih dari sekedar uang dan prestasi pekerjaan itu juga memuaskan bagi sebagian besar pekerja kebutuhan akan interaksi social.

2.5.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menunjukkan mengapa beberapa orang lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada yang lain. Menurut Vincent dalam Suntoyono (2019:27) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor adalah teori kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah bagian dari serangkaian variabel yang berbeda: faktor motivasi dan kebersihan. Secara umum, orang berharap untuk menciptakan kepuasan jika faktor-faktor

tertentu tersedia, dan ketidakpuasan jika tidak. Dalam teori ini, ketidakpuasan terkait dengan kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan (kondisi kerja, upah, keselamatan, kualitas, pengawasan, hubungan dengan orang lain). Kepuasan, sebaliknya, terkait dengan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau konsekuensi langsungnya, seperti sifat pekerjaan, prestasi kerja, peluang promosi, pengembangan diri, dan peluang kesadaran. Faktor-faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan oleh karena itu disebut motivasi.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan dapat diterima oleh individu sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak orang mendapatkan hasil, semakin bahagia mereka. Teori nilai berfokus pada semua konsekuensi dari merawat orang, tidak peduli siapa mereka. Kunci untuk memuaskan pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan apa yang diinginkan. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasannya. Implikasi dari teori ini fokus pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mencapai kepuasan kerja. Secara khusus, teori ini menunjukkan bahwa aspek ini mungkin tidak sama untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai bekerja bagi mereka yang merasa ada konflik serius. Dengan menekankan nilai-nilai, teori

ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai dengan banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan mencari tahu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2, yaitu *Two-factor Theory* dan *Value Theory*.

2.5.5 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Azhar et al (2020:223) Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk kerja.
2. Keamanan kerja Faktor ini sering disebut sebagai kepuasan kerja yang mendukung baik bagi karyawan menjadi aman memiliki dampak besar pada perasaan karyawan yang bekerja.
3. Kesempatan untuk maju ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan saat bekerja.
- 4 Faktor sosial seperti hubungan keluarga, pandangan masyarakat peluang kreatif kegiatan serikat kebebasan politik dan hubungan sosial.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi harus

lebih mendapat perhatian dari pihak perusahaan terutama agar dapat merasa puas atas pekerjaannya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis melakukan penelusuran terlebih dahulu dari berbagai sumber, baik dalam jurnal maupun naskah-naskah yang ada dengan judul yang sama setelah judul penelitian penulis Hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan serta untuk mencari dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai dasar teori yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan	Motivasi: a.Penempatan Kerja b.Suasana Kerja	Metode Penelitian: Kuantitatif	1.Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap

	<p>Kerja Karyawan pada PT Bogosari Baking Center di Surabaya</p> <p>Jurnal : Ilmu dan Riset Manajemen</p> <p>Vol : 9</p> <p>No : 9</p> <p>Tahun : 2020</p>	<p>c.Pengembangan diri</p> <p>Komunikasi:</p> <p>a.Komunikasi antar rekan kerja</p> <p>b.Komunikasi antar atasan dan bawahan</p> <p>Stres Kerja:</p> <p>a.Beban kerja berlebihan</p> <p>b.Ketidakjelasan peran</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a.Kedisiplinan</p> <p>b.Moral Kerja</p>	<p>Alat</p> <p>Analisa:</p> <p>analisis linier berganda</p>	<p>Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>2.Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>3.Stress Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>
2	<p>Mario Handoko/2022/ Pengaruh Komunikasi</p>	<p>Komunikasi:</p> <p>a.Komunikasi</p>	<p>Metode Penelitian:</p>	<p>1. Komunikasi berpengaruh</p>

	<p>dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BTPN, Tbk</p> <p>Jurnal : Pendidikan Tambusai Vol : 6 No : 2 Tahun : 2022</p>	<p>antara atasan dan bawahan</p> <p>b.Komunikasi antara rekan kerja</p> <p>Stres Kerja:</p> <p>a.Beban kerja berlebihan</p> <p>b.Hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja</p> <p>Kepuasan;</p> <p>a.Gaji</p> <p>b.Supervisi</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: analisis regresi linier berganda</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Bank BTPN, Tbk</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Bank BTPN, Tbk</p> <p>3. Komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Bank</p>
--	--	---	--	--

				BTPN, Tbk
3	Made Pradnya Paramita Saputra/I Gusti Ayu Dewi Adnyani/2019/ Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PPILN Wilayah Bali Jurnal : Manajemen Vol : 8 No : 1 Tahun : 2019	Motivasi: a.Pengembangan diri b.Rasa aman c. Fisiologis Komunikasi: a.Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan b.Komunikasi langsung antara atasan Stres Kerja: a.Tekanan dari atasan b.Kondisi pekerjaan Kepuasan Kerja:	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: regresi linear berganda	1.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan di PT. PPILN Wilayah Bali 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan di PT. PPILN Wilayah Bali

		<p>a.Prestasi Kerja</p> <p>b.Balas Jasa</p>		<p>3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan di PT. PPILN Wilayah Bali</p>
4	<p>H.Lispiana/N.M.D.A. Mayasar/2022/ Pengaruh Stes Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Di Wilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19</p>	<p>Stres Kerja:</p> <p>a.Tuntutan Fisik dan Psikologis</p> <p>b.Beban Kerja Berlebihan</p> <p>Motivasi:</p> <p>a.Kebutuhan Fisiologis</p> <p>b.Kebutuhan Rasa Aman</p> <p>Kepuasan:</p>	<p>Metode Penelitian: kuantitatif kausal</p> <p>Alat Analisa: analisis jalur</p>	<p>1. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan</p>

	<p>Jurnal : Manajemen</p> <p>Vol : 8</p> <p>No : 1</p> <p>Tahun : 2022</p>	<p>a.Gaji</p> <p>b.Prestasi Kerja</p>		<p>terhadap</p> <p>motivasi kerja</p> <p>3. Stress kerja</p> <p>berpengaruh</p> <p>negatif dan</p> <p>signifikan</p> <p>terhadap</p> <p>kepuasan kerja</p> <p>4. Motivasi</p> <p>kerja</p> <p>berpengaruh</p> <p>positif dan</p> <p>signifikan</p> <p>terhadap</p> <p>kepuasan kerja</p>
5	<p>Pengaruh Stres Kerja</p> <p>dan Motivasi Kerja</p> <p>terhadap Kepuasan</p> <p>Karyawan PT.</p> <p>Sriwijaya Air di</p> <p>Makassar</p>	<p>Stres Kerja:</p> <p>a.Tuntutan Fisik</p> <p>b.Beban Kerja</p> <p>Berlebihan</p> <p>Motivasi:</p> <p>a.Kebutuhan</p>	<p>Metode</p> <p>Penelitian:</p> <p><i>explanator</i></p> <p><i>y survey</i></p> <p>Alat</p>	<p>stres kerja dan</p> <p>motivasi kerja</p> <p>mempunyai</p> <p>pengaruh</p> <p>secara</p> <p>signifikan</p>

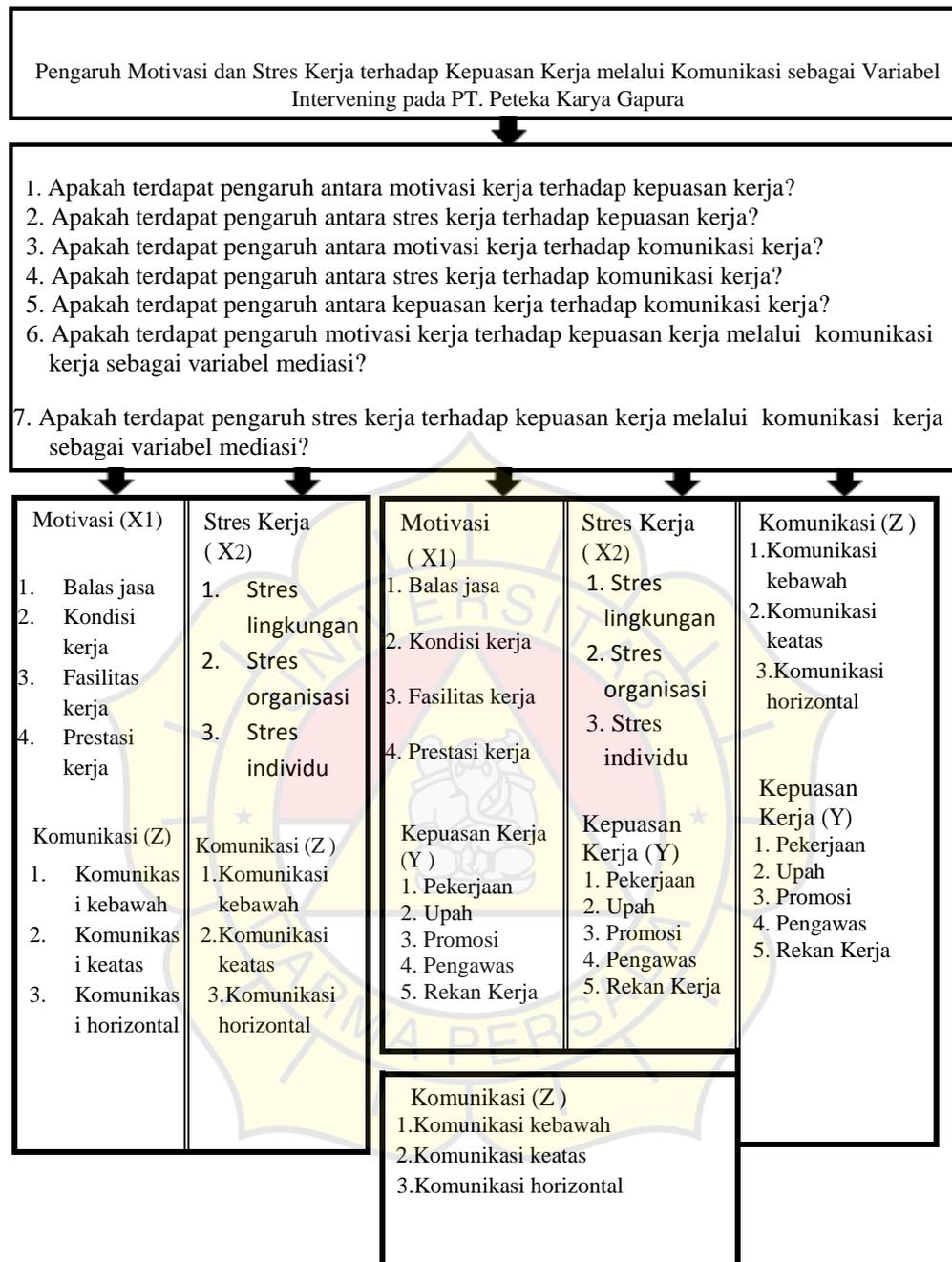
Jurnal : Movere Journal	Fisiologis b.Kebutuhan	Analisis: <i>cross</i>	terhadap kepuasan kerja
Vol : 2	Rasa Aman	<i>sectional</i>	
No : 2	Kepuasan:	<i>method</i>	
Tahun : 2020	a.Gaji b.Supervisi		

Sumber: Dibuat oleh penulis pada tahun 2022

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir dapat merancang kerangka kerja untuk membantu pembaca memahami isi penelitian ini. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Komunikasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT.Peteka Karya Gapura”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui komunikasi sebagai variabel mediasi. Metode skala likert digunakan penulis untuk mengukur sikap dan pendapat para responden. Output yang penulis dapatkan dari uji validitas dan reabilitas dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah ditentukan diatas, maka kerangka pemikirannya akan digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut



Sumber: Diolah oleh penulis 2022

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

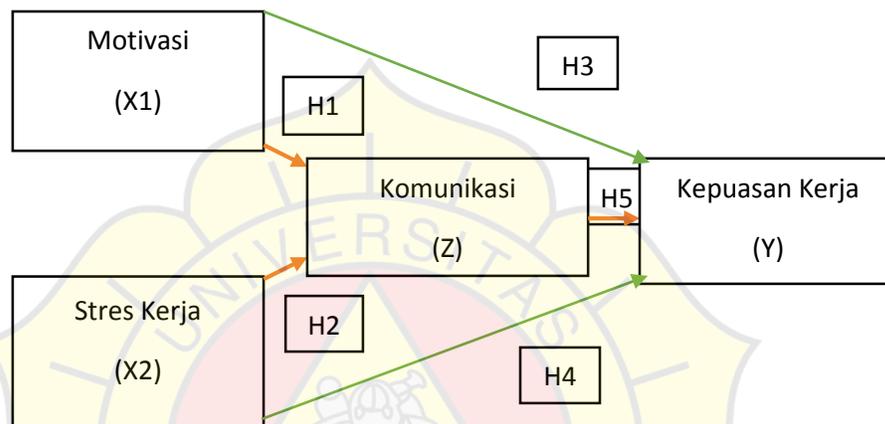
Menurut Sugiyono (2018:63),” Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan”. Penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap komunikasi (Z).
2. Diduga stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap komunikasi (Z).
3. Diduga motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Diduga stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
5. Diduga komunikasi (Z) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
6. Diduga motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) melalui komunikasi (Z).
7. Diduga stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) melalui komunikasi (Z).

2.9 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2019:42) berpendapat bahwa pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk

merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berdasarkan hal diatas, maka penulis dapat membuat paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Sumber: Sugiono (2019:42)

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar ini menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat 2 variabel independen yaitu motivasi (X1) dan stres kerja (X2), kemudian ada 1 variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). komunikasi (Z) sebagai variabel intervening. Dimana motivasi (X1) dan stres kerja (X2) dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu. Berikutnya motivasi (X1) dan stres kerja (X2) dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y) melalui komunikasi (Z) sebagai variabel intervening.