

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengenai manajemen SDM, Simbolon & Agus (2023:23) meng gambarkannya sebagai aktifitas instansi yang bermaksud guna mengundang, meningkatkan, serta menjaga karyawan yang produktif. Tujuannya yaitu agar SDM perusahaan mampu bekerja dengan optimal, meliputi unsur manusia, uang, metode, material, mesin, dan pasar. Menurut Komariah (2024:01) MSDM merupakan ilmu maupun seni mengontrol kaitan serta fungsi sumber daya yang dikuasai terhadap seseorang agar dapat diberdayakan dengan maksimal guna menggapai maksud bersama dengan maksimal.

Menurut Farida (2024:01) MSDM merupakan suatu pendekatan strategis yang sangat penting dalam mengelola tenaga kerja di suatu organisasi, melibatkan perencanaan, pengelolaan, serta pemantauan guna menggapai maksud instansi secara efektif dan efisien. Dari sejumlah pendapat berdasarkan pendapat pakar tersebut, bisa diambil pokok bahasan perihal MSDM merupakan proses yang mengontrol kaitan serta fungsi SDM yang dipunyai terhadap

perusahaan, tujuannya supaya SDM perusahaan mampu bekerja dengan maksimal.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Ichsan (2021:05) maksud MSDM terdiri dari dua ialah tujuan umum dan khusus :

a. Tujuan Umum

Tujuan umum MSDM adalah mengoptimalkan manfaat yakni efektifitas setiap pegawai pada suatu instansi. Pada konsep tersebut efektifitas dimaknai menjadi nisbah keluaran (*output*) suatu perindustrian (barang, dan jasa) dengan ikut sertanya (individu, modal bahan-bahan, serta energi).

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus sebuah departemen SDM yaitu menunjang kalangan manajener lini maupun para manajer fungsional yang lain, supaya mampu memajemen setiap karyawan itu dengan lebih efisien. Pada konsep tersebut suatu pengelola SDM yaitu suatu individu yang layaknya bersikap pada kapasitas menjadi *staff*, yang berkombinasi terhadap kalangan pengelola lain guna menunjang mereka dalam menangani masalah-masalah dalam bidang SDM.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Sutrisno dalam buku Komariah (2024:04) fungsi Manajemen SDM terbagi dalam tiga kelompok yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, serta fungsi kedudukan. Berikut ini penjelasan dari fungsi-fungsi manajemen SDM:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan langkah memprediksi keadaan supaya sejalan terhadap kepentingan instansi dengan maksimal pada penunjang pencapaian maksud organisasi atau perusahaan..

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah aktifitas mengendalikan pegawai dengan menetapkan pembagian tugas, pembagian rekan bertugas, delegasi tugas integrasi, serta koordinasi pada wujud badan instansi.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan aktifitas memberikan pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin untuk bawahannya agar bisa bertugas dengan optimal pada rangka mewujudkan tujuan instansi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan aktifitas mengontrol pegawai supaya mengikuti dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi serta bertugas berdasarkan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan merupakan kegiatan mengisi formasi jabatan yang dibutuhkan dalam organisasi. Cara yang dilakukan yaitu rekrutmen calon pegawai baru dan seleksi calon pegawai baru.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah kegiatan meningkatkan kompetensi pegawai baik secara teoritis ataupun konseptual maupun moral dan keterampilan dalam bekerja. Kegiatan pengembangan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan pegawai yang ada di dalam organisasi.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah upah yang harus diberikan kepada pegawai baik itu berupa uang maupun produk menjadi imbalan layanan yang diserahkan untuk organisasi. Kompensasi harus dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan

c. Fungsi Kedudukan

1) Mempertahankan

Mempertahankan SDM yang dimiliki agar tetap berada pada organisasi atau perusahaan dengan cara melaksanakan manajemen kinerja dan pemberian pembayaran atau kompensasi berdasarkan kompetensi yang telah dilakukan. Menjaga kepuasan karyawan juga merupakan salah satunya.

2) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kegiatan memastikan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik setiap saat. Pegawai yang disiplin dapat menjadi penentu dalam kemajuan organisasi, oleh sebab itu perlu dilakukan evaluasi kedisiplinan pegawai secara berkala sebab kedisiplinan pegawai adalah kunci keberhasilan

3) Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) pegawai dari sebuah instansi didampaki terhadap aspek internal ataupun eksternal. Pemutusan kerja dari aspek internal meliputi ingin mencari perusahaan yang lebih baik, sudah memasuki usia pensiun, melanjutkan pendidikan. Sementara pemberhentian dari faktor eksternal seperti pegawai terbukti melakukan tindakan kriminal, melanggar peraturan, tidak masuk kerja tanpa alasan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja termasuk sebuah aspek yang cukup utama guna mengembangkan SDM guna mengatasi kemajuan zaman yang utuh terhadap rintangan. Ketidakpuasan kerja timbul saat keinginan suatu individu tidak tergapai. Kepuasan kerja mempunyai aspek yang berbeda-beda, aspek yang satu adalah memuaskan dan aspek lainnya adalah kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya merupakan rata-rata perbandingan di berbagai situasi, dan tidak bersifat mutlak dan tidak terbatas. Kepuasan kerja mengacu pada apakah karyawan merasa pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Perbedaan sikap karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman menyenangkan mereka di tempat kerja dan harapan mereka akan pengalaman di masa depan.

Menurut ahli, terdapat beberapa definisi kepuasan kerja. Menurut Khair (2019:72) Kepuasan kerja mengacu pada perasaan menggembirakan maupun tidak menggembirakan yang didapati seorang pegawai saat bekerja, yang mengarah pada suatu individu yang memuaskan keperluan, kemauan, ekspektasi, serta ambisi dirinya, serta perasaan puas dengan fisik dan mental. Sedangkan Menurut Aprillina & Razak (2021: 14), kepuasan kerja merupakan perbaikan yang mengungkapkan anggapan senang maupun tak senang seseorang, kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja,

dan kepuasan kerja merupakan evaluasi umum terhadap sikap kerja seseorang dan banyaknya penghargaan. Kemudian menurut Hermingsih & Purwanti (2020:576) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari kondisi kerja yang dihadapi dan mempengaruhi hasil kerja dari tindakan yang dilakukan karyawan sehubungan dengan pekerjaannya. Berdasarkan sejumlah definisi tersebut bisa dinyatakan perihal kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul berdasarkan hasil perbaikan pengalaman kerja seseorang, perasaan tersebut bisa bersifat positif ataupun negatif.

2. Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur berdasarkan sejumlah hal. Kepuasan kerja termasuk salah satu wujud tanggapan karyawan pada kawasan kerja. Kepuasan kerja seringkali ditetapkan terhadap hasil kerja dan performa dalam kaitannya dengan sikap masing-masing pekerja. Pendapat Afandi (2018: 82), dimensi kepuasan kerja yaitu antara lain :

a. Pekerjaan

Pekerjaan adalah salah satu aspek yang paling penting dalam penilaian kepuasan kerja. Apakah terdapat unsur kepuasan pada isi pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai atau tidak. Indikator – indikator pekerjaan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan pekerjaan yang diberikan
- 2) Keadilan pekerjaan yang diberikan
- 3) Kelayakan pekerjaan yang diberikan

b. Upah

Besarnya upah yang diterima seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tergantung pada kebutuhan yang dianggap pantas dan waktu yang diberikan juga tepat. Indikator – indikator upah adalah sebagai berikut :

- 1) Kepuasan upah yang diterima
- 2) Kelayakan upah yang diterima
- 3) Ketepatan waktu upah yang diterima

c. Promosi

Promosi adalah Kemungkinan atau kesempatan seseorang untuk berkembang lebih jauh dalam pekerjaannya melalui promosi atau peningkatan. Indikator – indikator promosi adalah sebagai berikut:

- 1) Kesempatan yang sama untuk promosi
- 2) Keadilan kebijakan promosi

d. Pengawas/Atasan

Atasan adalah orang yang senantiasa memberi petunjuk dan arahan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Indikator pengawas/atasan antara lain sebagai berikut :

- 1) Pengarahan
- 2) Komunikasi
- 3) Kerja sama

e. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan karena seseorang selalu berinteraksi ketika bekerja. Terkadang orang menganggap rekan kerja mereka sangat menyenangkan, baik, bersifat positif dan terkadang juga mereka menganggapnya tidak menyenangkan, jahat dan mengarah ke sifat negatif. Indikator rekan kerja adalah sebagai

berikut :

- 1) Hubungan
- 2) Dukungan
- 3) Komunikasi

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pendapat Ramdhan & Pasaribu, (2022:69) kepuasan kerja memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

a. Kompensasi dan Kondisi Kerja

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai menjadi bentuk apresiasi terhadap kontribusinya terhadap perkembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus berupa uang

atau gaji, bisa juga berupa cuti, tunjangan, insentif, dan lain-lain. Dengan cara ini, semangat karyawan akan terjaga untuk terus memberikan kinerja terbaiknya.

b. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work life balance*)

Work-life balance merupakan keadaan ideal dimana komitmen kerja dan non-kerja, seperti keluarga, organisasi masyarakat, dan agama, seimbang dan saling memberikan pengaruh positif. Sebagai contoh karyawan yang bekerja terus menerus akan merasa stres.

c. Dihormati dan Diakui

★ Setiap karyawan harus merasa bahwa martabatnya diakui dan dihormati. Hal ini sangat penting karena dapat menunjukkan betapa berharganya pegawai dan akan membuat pegawai senang bekerja.

d. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja sangat penting bagi setiap karyawan. Keselamatan kerja merupakan upaya untuk melindungi dan melindungi pegawai serta fasilitas/aset miliknya baik di dalam maupun di luar lingkungan kantor.

e. Tantangan

Tantangan adalah sesuatu yang merangsang tekad karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah bekerja.

f. Pertumbuhan Karir

Pertumbuhan karir adalah gambaran besar karir karyawan dan langkah-langkah yang mereka ambil untuk mencapai tujuan tersebut. Misalnya, seseorang mungkin memulai sebagai kasir atau tenaga penjualan di sebuah *department store* tetapi bermimpi untuk akhirnya mengelola toko tersebut atau mengambil posisi di perusahaan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara umum dipahami bahwa kepemimpinan termasuk kesanggupan yang dimiliki suatu individu yang bisa mempengaruhi orang lain serta mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Arif (2024:01) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola serta mengarahkan kelompok secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan. Menurut Fiannisa (2024:46) Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pimpinan

untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter.

Sedangkan menurut Purwanti dan Mardiana (2019:42) gaya kepemimpinan termasuk keahlian mendampaki individu lain, staff maupun golongan, kesanggupan mengatur sikap staff maupun golongan, mempunyai kesanggupan maupun keterampilan terutama pada sektor yang diharapkan terhadap golongannya, guna mencapai maksud instansi maupun golongan. Berdasarkan sejumlah pengertian tersebut bisa dinyatakan perihal gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang mendampaki staff maupun golongan, mengelola dan mengatur staff maupun golongan secara efisien demi mencapai tujuan.

2. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Landasan pada kajian ini merupakan perihal termasuk perihal pimpinan guna menunjang karyawannya pada mengapai maksud mereka. Pendapat Farida & Hartono (2016:54), ditemukan 4 tipe gaya kepemimpinan path goal yaitu :

a. Kepemimpinan Suportif (*supportive leadership*)

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan perhatian pada kebutuhan pribadi karyawannya. Pemimpin jenis ini berusaha mengembangkan kepuasan hubungan interpersonal di antara para karyawan dan berusaha menciptakan iklim kerja yang bersahabat

didalam organisasi. Pemimpin akan selalu memberi dorongan kepada seluruh karyawan yang mengalami kesulitan, dan akan selalu memberi bantuan kepada karyawan yang mengalami kesulitan bekerja. Indikator adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan perhatian dan memotivasi kerja bawahan
- 2) Perduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi anggota
- 3) Hubungan antara atasan dengan bawahan sangat dekat

b. Kepemimpinan Direktif (*directive leadership*)

Pemimpin yang memberikan bimbingan khusus pada karyawannya dengan menetapkan standar kinerja, mengkoordinasi kinerja dan meminta karyawan untuk mengikuti aturan-aturan organisasi. Seluruh pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan selalu disertai dengan manual kerja, sehingga akan mengurangi risiko, kegagalan dan kualitas yang rendah. Manual kerja tersebut sangat penting, karena setiap terjadi pergantian karyawan, maka karyawan pengganti cukup mempelajari manual yang ada dengan bimbingan sedikit dari para senior, sehingga tidak lagi membutuhkan waktu yang lama dalam proses pencapaian hasil. Indikatornya adalah :

- 1) Kejelasan tugas yang harus dikerjakan
- 2) Petunjuk melaksanakan tugas
- 3) Pemberian Intruksi yang jelas

c. Kepemimpinan Orientasi Prestasi (*achievement oriented*)

Pemimpin yang menetapkan tujuan yang menantang sifat ingin tahu bawahan sehingga mereka benar-benar tertantang untuk menundukkan tantangan kerja yang disuguhkan oleh pemimpin. Dalam hal ini pemimpin meminta bawahan untuk mampu mencapai level *performance* yang tertinggi. Standar atau kriteria yang tinggi yang diwujudkan dalam kualitas produk dan kuantitas hasil (target) akan memaksa bawahan mencapai target kuantitas dan target kualitas yang sudah disepakati bersama antara pemimpin dan bawahan. Indikator kepemimpinan orientasi prestasi adalah :

- 1) Memberikan perhatian kepada pegawai yang berprestasi
- 2) Menghargai gagasan – gagasan bawahan
- 3) Dapat berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif

d. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)

Pemimpin yang menerima saran-saran dan masukan bawahan dan menggunakan informasi, masukan, saran, dan pendapat dari bawahan dalam pengambilan keputusan organisasi. Pemimpin merasa ada yang kurang saat membuat keputusan manakala belum meminta masukan dan pendapat dari bawahan. Bahkan pemimpin tidak akan memutuskan sesuatu sebelum menerima masukan dari pihak yang akan melaksanakan keputusannya, yaitu bawahan. Indikator kepemimpinan partisipatif adalah :

- 1) Kebersamaan dalam merumuskan tujuan
- 2) Kerja sama dengan anggota atau bawahan
- 3) Memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mendiskusikan masalah

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Semua pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan ciri seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan bisa pula dipahami menjadi sikap yang dilakukan oleh manajer. Menurut Setiana (2022:11) terdapat beberapa unsur gaya kepemimpinan dalam melakukan kegiatan gaya kepemimpinan.

- a. Pengalaman masa lalu, meliputi kepribadian, nilai-nilai, riwayat, serta pengalaman di dunia kerja yang mendampaki gaya kepemimpinan
- b. Ekspektasi serta sikap *Supervisor*
- c. Kepribadian, ekspektasi, serta sikap staff mempengaruhi gaya kepemimpinan
- d. Budaya serta ketentuan intansi mendampaki ekspektasi serta sikap staff

4. Tujuan Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi & Winarso (2020:130) berikut tujuan dari gaya kepemimpinan :

a. Mencapai Tujuan

Kepemimpinan termasuk aspek yang diperlukan untuk mencapai tujuan pada suatu perindustrian atau golongan. Jika tidak ada seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan, maka tujuan tersebut akan sulit tercapai karena tidak ada sosok yang bisa menjadi panutan. Untuk itu pemimpin harus tegas dalam bersikap mengatur karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Memotivasi Orang Lain

Maksud lain pada kepemimpinan merupakan mendorong individu lain untuk melaksanakan sesuatu secara efektif serta dengan kesanggupan terbaiknya. Tanpa seorang pemimpin, banyak orang menjadi tidak termotivasi dan cenderung melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan karena tidak merasa memiliki kewajiban melakukan sesuatu dengan benar.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebuah perindustrian cukup utama bagi para pegawai. Walaupun lingkungan kerja tidak menjalankan tahapan aktivitas kerja pada sebuah organisasi, tetapi dapat berpengaruh

langsung terhadap pegawai yang menjalankan peran kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman menggambarkan rasa tenang bagi karyawan serta memotensikan mereka bertugas lebih maksimal. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka ia juga nantinya beranggapan aman dalam beraktivitas pada wilayah tugasnya. Menurut Aisyah (2021:56) lingkungan kerja adalah setiap hal yang terdapat lingkungan seorang pekerja ketika jam kerjanya serta mampu mendampaki dirinya serta tugasnya selama jam kerjanya.

Menurut Rahmawati, et al. (2020:07) lingkungan kerja yaitu setiap hal yang terdapat pada area pegawai ketika bertugas, baik yang berupa fisik ataupun non fisik, yang bisa mendampaki pribadinya pada pelaksanaan peran serta tanggung jawabnya setiap hari. Menurut Sihalo & Siregar (2020:275), pengertian lingkungan kerja meliputi segala lingkungan yang mempengaruhi pegawai dan pekerjaan mereka selama bertugas, apakah itu fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung. Mencakup segala sesuatu yang ada disekitar pegawai. Berdasarkan sejumlah pandangan diatas bisa dinyatakan perihal lingkungan kerja adalah setiap hal yang terdapat pada lingkungan pegawai ketika bertugas, apakah itu yang berupa fisik ataupun non fisik dan bisa mendampaki pribadinya serta pekerjaannya selama bekerja.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Pendapat Enny (2019:58) mengemukakan bahwa dimensi serta indikator lingkungan kerja yaitu antara lain:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh kondisi fisik atau kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja jenis ini terdiri dari 2 lingkungan fisik yang terhubung langsung dan tidak langsung. Lingkungan fisik secara langsung meliputi berbagai benda dan fasilitas yang digunakan selama pekerjaan. Misalnya mesin kasir, meja, kursi, dll. Sedangkan lingkungan tidak langsung terdiri dari seluruh aspek fisik yang tidak dapat disentuh tetapi mempengaruhi pekerjaan. Contohnya termasuk suhu, pencahayaan, kelembaban, dan aroma ruangan. Indikator lingkungan kerja fisik adalah :

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Suara berisik
- 4) Tata letak ruang
- 5) Fasilitas

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Jenis lingkungan kerja ini melingkupi setiap kondisi hubungan kerja pada suatu perusahaan. Hubungan ini bisa antar rekan kerja atau antara atasan dan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik adalah :

- 1) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
- 2) Hubungan kerja antara rekan tim

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Enny (2019: 58), aspek lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Aspek personal, mencakup : wawasan, keahlian, kesanggupan, keyakinan pribadi, motivasi serta komitmen yang dipunyai terhadap seluruh personal.
- b. Aspek kepemimpinan, mencakup : Mutu pada pemberian pembelajaran, dorongan, kepemimpinan serta *support* oleh atasan.
- c. Aspek tim, mencakup : Mutu serta *antusiasme* dorongan para partner di tim, keyakinan pada tim lain, serta keserasian serta kedekatan komponen tim.
- d. Aspek sistem, mencakup : strategi kerja, sarana atau prasarana kerja yang disediakan instansi, tahapan instansi serta budaya performa pada instansi.
- e. Aspek situasional (*situational*), mencakup: tuntuna serta pergantian lingkungan *eksternal* serta *internal*

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Pendapat Enny (2019:57) Manfaat lingkungan kerja merupakan menimbulkan semangat tugas serta meningkatkan efektifitas serta prestasi kerja. Keuntungan bertugas terhadap individu-individu yang termotivasi yaitu mereka menyelesaikan tugasnya secara baik dan optimal. maknanya tugas selesai berdasarkan target yang sesuai serta pada kurun waktu yang ditetapkan. Prestasi kerjanya diawasi sendiri, tidak ada pengawasan yang berlebihan, dan semangat juangnya besar, sehingga lingkungan kerja yang dihasilkan menjadi efektif dan suasana nyaman untuk bekerja.

Lingkungan kerja yang stabil merupakan salah satu prasyarat peningkatan kinerja usaha. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta bila terjalin koordinasi yang positif dari pimpinan dengan staff serta sesama staff. Perindustrian perlu pula membangun rasa percaya yang besar antar staff atau karyawannya agar pegawai tidak saling curiga, namun justru merasa peduli satu sama lain. Mendesain dengan cara ini memudahkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini nantinya akan menimbulkan tingginya motivasi kerja pada setiap karyawan, dan pada akhirnya akan memudahkan setiap karyawan dalam berkontribusi dan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

2.1.5 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres menjadi dampak ketidakseimbangan dari tekanan serta sumber daya yang dipunyai seseorang, makin besar ketidakstabilan terdapat makin besar pula depresi yang didapati individu, serta nantinya membayakan individu maupun perusahaan. Menurut Samosir & Wasiman (2024:04) Stres termasuk sebuah situasi suatu individu mendapati kekakuan serta terdapatnya keadaan yang mendampakinya, keadaan itu bisa didapat pribadi suatu individu maupun sosial di luar pribadi individu. Menurut Zainal & Ashar (2023:01) stres kerja merupakan keadaan ketika seseorang mendapat tekanan fisik, biologis maupun emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tak berdasarkan kesanggupan dan sumber daya yang dimiliki.

Pendapat Asih, et al. (2018: 04), stres kerja adalah sebuah kondisi dimana seseorang merasa tidak nyaman dengan pekerjaan berupa keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakstabilan fisik serta mental yang mendampaki emosi, pola pikir, serta keadaan kerja. Dari sejumlah pendapat tersebut bisa dinyatakan stres kerja merupakan keadaan keadaan seseorang yang bersifat negatif dikarenakan mengalami tekanan fisik, mental ataupun emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi.

2. Penyebab Stres Kerja

Menurut Zainal & Ashar (2023:05) penyebab stres kerja antara lain:

a. Beban Kerja

Suatu alasan utama stres kerja yaitu tanggungan kerja yang berlebihan. Ketika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin kewalahan dan sulit untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik.

b. Kurangnya Kontrol dan Dukungan

Kurangnya kontrol dan dukungan di tempat kerja juga menjadi penyebab stres kerja. Ketika seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka atau tidak mendapat dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja, mereka mungkin merasa tidak aman dan tidak dihargai. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan stres yang berkepanjangan.

c. Konflik Kerja

Konflik antar rekan kerja atau dengan atasan juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Ketika terjadi konflik, individu mungkin merasa tegang, cemas, dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.

d. Lingkungan Kerja Tidak Sehat

Lingkungan kerja tidak sehat juga menjadi penyebab stres, misalnya jika lingkungan kerja terlalu bising, kotor atau tidak nyaman, individu mungkin merasa sulit untuk fokus bekerja.

e. Ketidkseimbangan Antara Tuntutan dan Kemampuan

Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan melebihi kemampuan seseorang, mereka mungkin merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan stres dan mengurangi kepercayaan diri.

f. Ketidkseimbangan Antara Kehidupan Kerja dan Pribadi

Jika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu dan energi untuk pekerjaan, mereka mungkin akan kelelahan dan hambatan mempertahankan kestabilan dengan sosial seseorang mereka. Aspek ini dapat menimbulkan masalah dengan pasangan dan keluarga.

g. Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab

Jika individu tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka atau tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mereka mungkin merasa bingung dan tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan.

h. Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan

Ketika individu merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, mereka mungkin merasa tidak termotivasi dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

3. Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat berdampak terhadap kesehatan dan kinerja seseorang. Ketika seseorang mengalami stres kerja yang terus-menerus dan tidak terkendali, dampaknya akan terasa secara fisik dan mental. Dampak stres kerja menurut Zainal & Ashar (2023:10)

a. Dampak Fisik

- ★ 1) Kelelahan
- 2) Gangguan Tidur
- 3) Gangguan Pencernaan
- 4) Penurunan Sistem Kekebalan Tubuh
- 5) Masalah Kesehatan

b. Dampak Mental dan Emosional

- 1) Kecemasan dan Depresi
- 2) Kurangnya Kepuasan Kerja
- 3) Kesulitan konsentrasi dan fokus
- 4) Perubahan suasana hati dan emosi
- 5) Peningkatan risiko gangguan mental

4. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Pendapat Robbins serta Judge (2017: 597), ada 3 dimensi serta indikator ialah :

a. Stres Lingkungan

Karena ketidakjaminan lingkungan mendampaki rancangan instansi, maka ketidakjaminan sebagai tanggungan untuk pegawai, terkhusus ketika terjadi pergantian instansi. Aspek lingkungan terdiri dari ketidakpastian ekonomi, teknologi,serta politik yang menimbulkan stres kerja sebab pegawai beranggapan energinya tak lagi diperlukan . Indikator stres lingkungan adalah:

- 1) Ketidakpastian ekonomi
- 2) Ketidakpastian politik
- 3) Ketidakpastian teknologi

b. Stres Organisasi

Aspek organisasi mengacu pada situasi karyawan dihadapkan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, serta tuntutan pribadi. Tuntutan tugas terkait ragamnya tugas yang mesti dijalankan menjadikan karyawan beranggapan lelah saat bekerja. Tuntutan pribadi berkaitan dengan fakta bahwa kerja tak menyajikan pertolongan teknis bila dibutuhkan. Tuntutan peran terkait dengan posisi yang ditempati di perusahaan ataupun organisasi di tempat kerja. Indikator stres organisasi adalah :

- 1) Tuntutan tugas
 - 2) Tuntutan peran
 - 3) Tuntutan pribadi
- c. Stres Individu

Dimensi ini menyangkut sosial seseorang setiap pegawai, seperti konflik keluarga, persoalan keuangan individu, serta karakteristik pegawai. Indikator stres individu adalah :

- 1) Masalah keluarga
- 2) Masalah keuangan pribadi

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Nona Aprillina dan Ismail Razak/2021/Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta	Komunikasi : a. Vertikal b. Horizontal Lingkungan Kerja: a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik Beban Kerja :	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Berdampak Signifikan Pada Kepuasan Kerja

	<p>Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 22, No. 3 Desember 2021</p>	<p>a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target kerja yang harus dicapai</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan yang menantang secara mental b. Penghargaan yang memadai c. Kondisi kerja yang mendukung</p>		
2.	<p>Angkiat/2022/Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Warna Warni Kreasi</p> <p>Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 3, No.2 Februari 2022</p>	<p>Gaya Kepemimpinan :</p> <p>a. Gaya kepemimpinan demokratis, b. Gaya kepemimpinan otokratis, c. Gaya kepemimpinan afiliasi, d. Gaya kepemimpinan laizzes faire, e. Gaya kepemimpinan transformasional, f. Gaya kepemimpinan transaksional</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai dampak baik, Maknanya terdapatnya kaitan yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai</p>

		<p>g. Gaya kepemimpinan situasional</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. bersih, b. tertata rapi c. nyaman d. temperature e. kelembaban f. ventilasi g. penerangan h. keaduhan</p> <p>Kepuasan kerja :</p> <p>a. Moral kerja b. Kedisiplinan Prestasi kerja</p>		
3.	<p>Agung Aditya. S/2022/Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Teknomedia Vol : 7 Nomor : 1 Tahun : 2022</p>	<p>Kompensasi :</p> <p>a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas sarana dan prasarana</p> <p>Beban Kerja :</p> <p>a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Penerangan b. Temperatur</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Partial Least Squer (PLS) atau SEM</p>	<p>Kompensasi berdampak negative serta tak signifikan pada Kepuasan Kerja.</p> <p>Beban Kerja berdampak negative serta tidak signifikan pada Kepuasan Kerja.</p> <p>Lingkungan Kerja berdampak positif serta signifikan pada</p>

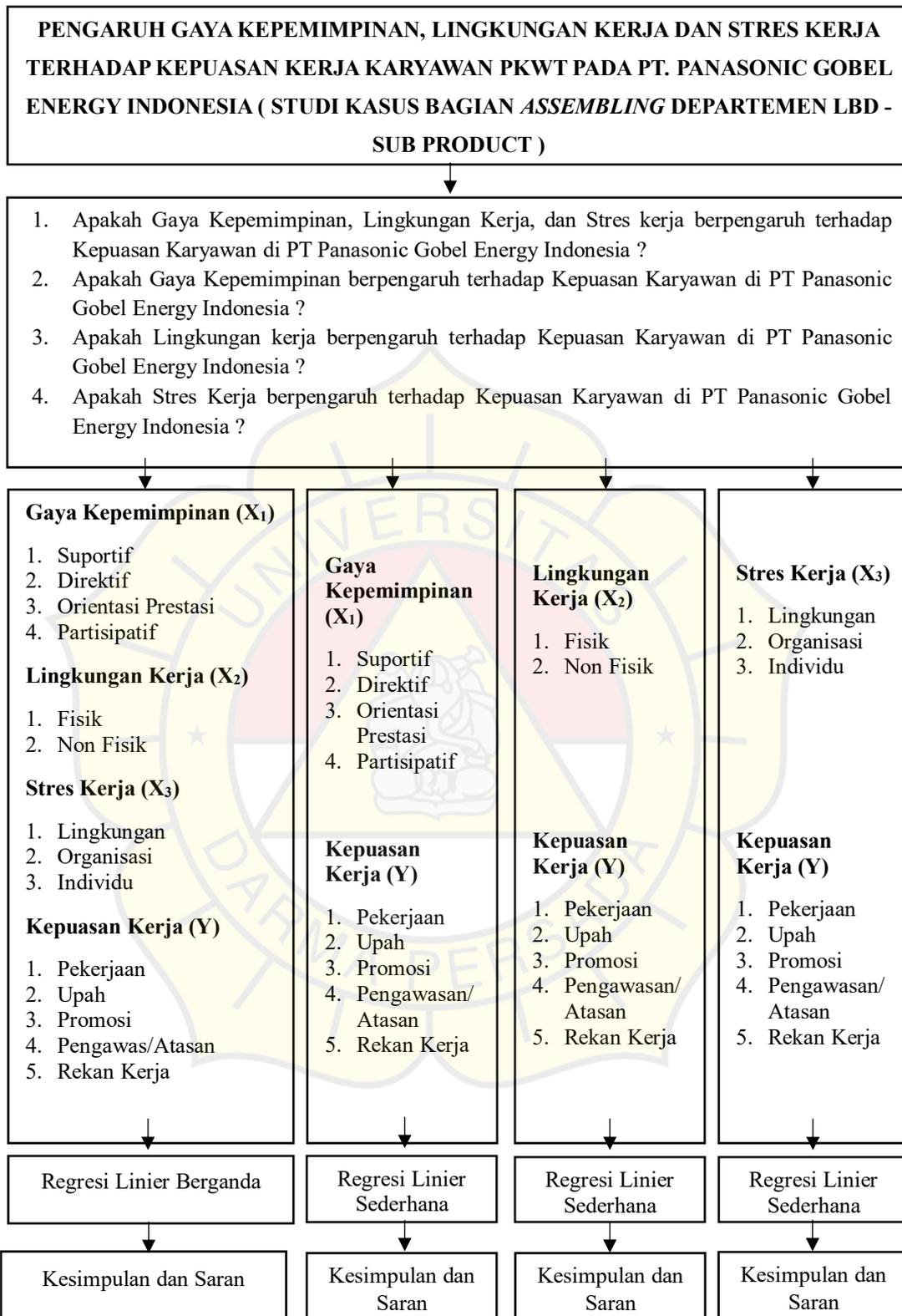
		<p>c. Kelembapan d. Sirkulasi udara</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja</p>		Kepuasan Kerja.
4.	<p>Permata Dewi & Anak Agung (2024). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bpd Bali Cabang Renon</p> <p>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 13, No.1 Januari 2024</p>	<p>Motivasi :</p> <p>a. Reward dan Penghargaan b. Rekan Kerja Yang Kompeten c. Pelatihan atau Kursus d. Gaji Yang Sesuai</p> <p>Stres Kerja:</p> <p>a. Persaingan Tidak Sehat b. Waktu Kerja Yang Berlebihan c. Beban Kerja Yang Tinggi</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>a. Pekerjaan b. Gaji c. Kesempatan Promosi d. Pengawasan Pimpinan e. Rekan Kerja</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kepuasan kerja. Aspek tersebut mengindikasikan perihalan apabila makin besar stres kerja jadi kepuasan kerja terhadap pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon nantinya makin berkurang.</p> <p>Motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Aspek tersebut mengindikasikan perihalan apabila motivasi kerja</p>

				bertambah jadi kepuasan kerja terhadap pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon makin bertambah pula.
5.	<p>Yoan Wahyudi et al/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai</p> <p>Jurnal Prointegrita Vol : 4 Nomor : 3 Tahun : 2020</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik</p> <p>b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Pengembangan Karir :</p> <p>a. Perencanaan karir</p> <p>b. Manajemen karir</p> <p>Promosi Jabatan :</p> <p>a. Kejujuran</p> <p>b. Disiplin</p> <p>c. Prestasi kerja</p> <p>d. Kerja sama</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>b. Gaji</p> <p>c. Promosi</p> <p>d. Supervisi</p> <p>e. Rekan kerja</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Lingkungan Kerja, Kemajuan Karir serta Promosi Jabatan Dengan bersama-sama Berdampak pada Kepuasan Kerja</p>

		f. Lingkungan kerja		
6.	Ririn Novita dan Merta Kusuma/2020/Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup) Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Vol : 1 Nomor : 2 Tahun : 2020	Beban Kerja : a. Beban waktu b. Beban usaha mental c. Beban psikologis Lingkungan Kerja : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak dengan terpisah maupun bersama-sama pada Kepuasan Kerja Pegawai Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu serta Curup.

2.3 Kerangka Pemikiran

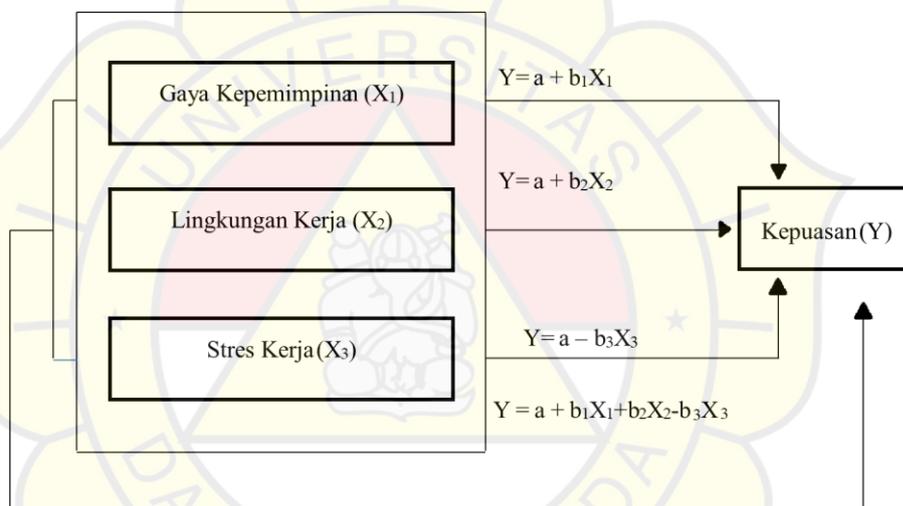
Pendapat Sugiyono (2017 : 93) kerangka berpikir ialah konseptual terkait upaya sebuah kajian berkaitan dari beragam aspek yang sudah diidentifikasi perlu dengan persoalan observasi. Sedangkan persoalan yang dipandang utama ini yaitu kepuasan kerja pegawai pada bagian *assembling* PT. PECGI. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:42) paradigma observasi dimaknai menjadi pola pikir yang menggambarkan kaitan dari variabel yang hendak diteliti dan serta menggambarkan model serta total rumusan masalah yang mesti dipecahkan dari observasi, teori yang diterapkan, model serta total hipotesis, serta metode analisis statistik yang diterapkan. Yang mana observasi ini menerapkan paradigma ganda pada 3 variabel independen. Guna menguraikan paradigma demikian, bisa ditinjau dalam gambar di bawah ini :



Sumber : Diolah Penulis

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Dalam gambar tersebut menguraikan terkait kaitan dari variabel yang mana ada 3 variabel independen ialah gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), stres kerja (X₃) serta satu variabel dependen ialah Kepuasan (Y), yang mana gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), stres kerja (X₃) mendampaki kepuasan (Y) dengan parsial maupun seseorang menggunakan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Kemudian gaya kepemimpinan (X₁),

lingkungan kerja (X_2), stres kerja (X_3) mendampaki kepuasan (Y) dengan simultan terhadap rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 - b_3 X_3.$$

2.4 Hipotesis Penelitian

Pendapat Sugiyono (2017: 63), hipotesis atau hipotesis termasuk tanggapan sedangkan pada rumusan masalah observasi, yang rumusan masalah penelitiannya diuraikan berupa pertanyaan. Hal ini dianggap berkarakter sesaat, sebab pernyataan yang disajikan sekedar dari kajian yang akurat dan belum Berdasarkan fenomena empiris yang didapat dari pemerolehan data. Dalam konteks pertanyaan yang diajukan, dengan mempertimbangkan tinjauan pustaka dan teori yang tersedia, jadi penulis bisa merumuskan hipotesis antara lain:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Stres Kerja (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Stres Kerja (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

H_a : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Stres Kerja (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Ho: Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Ha : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Ho : Tidak adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Ha : Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

4. Pengaruh Stres Kerja (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Ho : Tidak adanya pengaruh Stres Kerja (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Ha : Adanya pengaruh antara Stres Kerja (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia