

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 KAJIAN TEORI

Pada penelitian ini teori yang diuraikan sebagai landasan dalam penelitian meliputi kinerja karyawan, *work stress*, dan *job satisfaction*.

2.1.1 KINERJA KARYAWAN

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Stoner (1978) dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja ialah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Pabundu,2020). Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Silas et al,2019). Selain itu menurut Gomes (2003) dalam mendefinisikan kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Pusparani, 2021).

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2017) dalam (Amstrong, 2018) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu merujuk pada sejauh mana hasil kerja seseorang memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi. Ini melibatkan sejumlah faktor, termasuk akurasi, keterampilan, dan ketelitian
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu
3. Ketepatan waktu yaitu merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
4. Tanggung Jawab yaitu terkait kesadaran akan kewajiban dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2 WORK STRESS

a. Pengertian *Work Stress*

Menurut King (2010) *Stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Putri Pratami, 2021). *Stress* pada pekerjaan (*Work Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *work stress* adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis pada seseorang, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. *Work Stress* juga dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang mungkin disebabkan oleh ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

b. Indikator-indikator *Work Stress*

Cooper (1999) mengelompokkan *Work Stress* menjadi tiga indikator utama, yaitu (Bari et al., 2022):

1. Konflik rumah-pekerjaan

Ini mengacu pada konflik yang muncul ketika tuntutan dan tanggung jawab dari kehidupan pribadi (rumah) bertentangan atau saling bersaing dengan tuntutan dan tanggung jawab dari pekerjaan. Contohnya, ketika seseorang memiliki kesulitan membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan atau ketika masalah pribadi memengaruhi kinerja di tempat kerja.

2. Faktor interpersonal

Ini mencakup semua aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja. Faktor ini dapat mencakup konflik

dengan rekan kerja atau atasan, kurangnya dukungan dari rekan kerja, dan masalah komunikasi di tempat kerja.

3. Kondisi dan situasi pekerjaan

Ini mencakup berbagai faktor terkait dengan lingkungan fisik dan kondisinya di tempat kerja. Ini bisa mencakup beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kurangnya kontrol atas tugas, atau lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak nyaman.

2.1.3 **JOB SATISFACTION**

a. Pengertian *Job Satisfaction*

Menurut Robbins dan Judge (2017), *Job Satisfaction* merujuk pada suatu bentuk perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari proses evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut (Afandi, 2018). Kepuasan kerja terjadi ketika kebutuhan individu terkait dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan terpenuhi dalam konteks hubungannya dengan pekerjaannya, dan hal ini erat terkait dengan keyakinan individu akan mendapatkan imbalan yang sesuai setelah melakukan pengorbanan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Sikap ini tercermin melalui moralitas kerja, kedisiplinan dan pencapaian kerja yang memuaskan. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik dalam konteks pekerjaan itu sendiri, dalam kegiatan di luar pekerjaan, maupun dari kombinasi keduanya.

b. Faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Sutrisno (2009) terdapat 5 (lima) faktor yang memengaruhi *job satisfaction* (Prastiwi & Adi, 2019) yaitu:

- 1) Faktor psikologis, berkaitan dengan kejiwaan karyawan, seperti minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan;
- 2) Faktor sosial, berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan;
- 3) Faktor fisik, berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, aturan jam kerja, kondisi ruangan, dan sebagainya;
- 4) Faktor *financial*, berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

c. Indikator-indikator *Job Satisfaction*

Menurut Robbins dan Judge (2015) beberapa indikator *job satisfaction* antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya
2. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.
4. Pengawasan, yaitu pemberian pengawasan saat bekerja

5. Rekan kerja, yaitu mengacu pada tingkat kepuasan atau kepuasan seseorang terhadap hubungan dan interaksi mereka dengan rekan-rekan kerja di lingkungan kerja

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Pada penelitian ini, menjalankan studi dengan dukungan dari penelitian sebelumnya yang telah ada. Penelitian sebelumnya ini berperan sebagai sumber referensi data kami dalam penelitian saat ini, di mana kami membandingkan hasil analisis sebelumnya dengan hasil analisis kami, dan menjadikannya sebagai landasan untuk konduktivitas penelitian kami. Di bawah ini, kami mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang kami teliti.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	-Teknik Sampling -Alat Analisis -Pendekatan	Hasil Penelitian
PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SEDANA MURNI)	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap	Teknik Sampling= sampling jenuh Sampel = 32 Karyawan Alat Analisis= Analisis Path Pendekatan= Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan hal sebagai berikut. <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap

	kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni		<p>kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Sedana Murni. • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA	Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan	Teknik sampling= Sampel Jenuh	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1.

<p>TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERAN</p>	<p>stres terhadap kinerja karyawan PT. Nusamulti Centralestari.</p>	<p>(Sampel Sensus) Sampel = 54 karyawan Alat analisis= analisis regresi linier berganda Pendekatan= kuantitatif</p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari. 2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari</p>
<p>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN</p>	<p>Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan</p>	<p>Teknik sampling= sampling jenuh Sampel = 31 responden Alat analisis= analisis regresi sederhana Pendekatan= kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian ini yaitu tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dapat disimpulkan yaitu: Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai</p>
<p>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI GRAHA CANTI SEMAWANG-SANUR</p>	<p>Penelitian ini ditujukan untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Teknik sampling= sampling jenuh Sampel = 42 karyawan Alat analisis= analisis regresi sederhana Pendekatan= kuantitatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di Koperasi Graha Canti • Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di

			<p>Koperasi Graha</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Graha Canti. • Kepuasan kerja memediasi stresss kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Graha Canti.
<p>PENGARUH ETIKA KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, organisasi budaya dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis apakah pekerjaan kepuasan merupakan variabel mediasi antara etos kerja, organisasi budaya dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Dolok Sinumbah.</p>	<p>Teknik sampling= sampling jenuh Sampel = 81 karyawan Alat analisis= PLS Pendekatan= kuantitatif</p>	<p>Secara langsung, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah</p> <p>Secara langsung, kepuasan kerja</p>

			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinubah.</p> <p>Secara langsung, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variabel etika kerja dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)</p>
<p>PENGARUH <i>JOB INSECURITY</i>, BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak <i>job insecurity</i>, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Teknik sampling= sampling jenuh Sampel = 132 orang Alat analisis= PLS Pendekatan= kuantitatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap stress kerja (H1) terbukti. nilai t statistik pengaruh beban kerja terhadap stress • Beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja SDM. • Stress kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM

Perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu pada Teknik sampling, alat analisis, objek penelitian, populasi, dan waktu penelitian. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang dilakukan di PT. Gudang Baru Berkah dengan karyawan sebagai populasi penelitian dan waktu penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2023. Selain itu lokasi penelitian yang berada di Kepanjen. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel yang serupa, yaitu Kinerja Karyawan, *Work Stress*, dan *Job Satisfaction*.

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Hubungan antara *Work Stress* dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan buku "Stres Kerja" karya Gusti Yuli Asih tahun 2018 dapat diambil beberapa informasi terkait hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Stres kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Stres yang berlebihan atau terus-menerus dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi, membuat keputusan yang tepat, dan bekerja secara efisien. Dan juga hubungan ini diperkuat dengan menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stress (Bulolo et al., 2021).

2. Hubungan antara *Work Stress* dengan *Job Satisfaction*

Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan atau merasa terbebani

oleh tugas-tugas mereka, hal ini dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan membuat mereka merasa kurang puas (Dewi & Sriathi, 2019). Stres yang dialami seorang karyawan bisa memicu terjadinya konflik dan juga bisa menurunkan semangat kerja tim. Hal ini seorang karyawan cenderung merasa kurang puas dengan adanya konflik yang terjadi yang diakibatkan oleh stress kerja.

3. Hubungan antara *Job Satisfaction* dengan Kinerja Karyawan

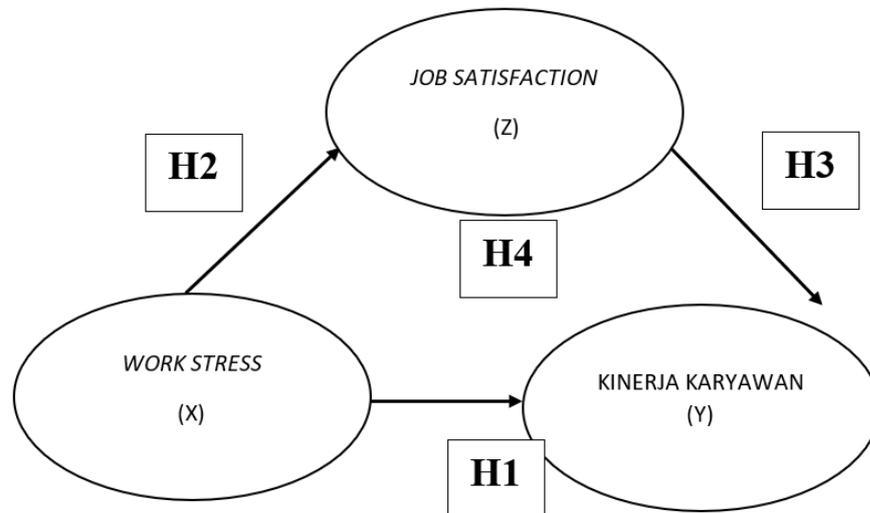
Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Mereka mungkin lebih berfokus pada detail dan memiliki komitmen terhadap kualitas. Dan juga karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja dan memberikan hasil terbaik. Hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai menurut Narmodo dalam Umar (2016) dalam (Buulolo et al., 2021).

2.4 KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir adalah sebuah alur pikiran yang membentuk dasar dari penelitian, diperkuat oleh teori-teori dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh dari *Work Stress* sebagai variabel bebas (X) melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Gambar 2 1 Kerangka Pikir



B. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Ina Namora Putri, 2019). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) **H1 = *Work Stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Tinggi atau rendahnya tekanan kerja yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan karena adanya pengaruh stres terhadap kinerja pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Sasono (2004) menyebutkan bahwa stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amalia (2016) dan Wala (2017) stres kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Prawira & I Wayan Bayu Sandiartha, Suwandana (2019) juga mengungkap terdapat hubungan signifikan antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan

2) H2 = *Work Stress* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karyawan yang bekerja dibawah tekanan akan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, prestasi kerja, seperti ambisi. Menurut Hasibuan (2007), stres karyawan bermula dari kenyataan bahwa pekerjaannya tidak memberikan kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2016) dan Dewi (2014) ada hubungan Stress kerja yang signifikan dengan kepuasan kerja. Menurut Pradana (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) H3 = *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung untuk berkomitmen terhadap perusahaan dan kurang cenderung untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini bisa menghasilkan stabilitas dalam tim dan perusahaan, yang dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diungkapkan Soegihartono (2012) dan Nur (2013) menemukan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4) H4 = *Work stress* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai *variable intervening*

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja sehingga meningkatkan prestasi kerja. Dengan kata lain, jika seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka cenderung mempunyai tekanan kerja yang rendah, sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya. Selain itu kepuasan kerja dan stres kerja juga akan saling bergantung dan mempengaruhi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang karena ketika seseorang puas dengan pekerjaannya maka ia akan mampu mengatasi tantangan dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu menurut Diputra & Surya (2018) didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif antara variabel stresss kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja.