

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti melakukan penelusuran dan analisis terhadap penelitian-penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan, baik aspek positif maupun negatifnya. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan skripsi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang teori-teori yang relevan dengan judul penelitian ini.

2.1.1 Tekanan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Tekanan Kerja

Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan atau beban kerja yang melebihi kemampuannya. Tekanan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Ghani & Muttaqiyathun (2023) Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang timbul karena adanya tekanan dari berbagai sumber, seperti tugas, waktu, dan lingkungan kerja, yang dapat menyebabkan stres fisik dan psikologis pada karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2022) *“Work pressure is a condition that occurs when someone is faced with demands or work loads that exceed their abilities. Work pressure can be caused by various factors, such as excessive workload, limited time, or high demands”* artinya Tekanan kerja adalah suatu

kondisi yang terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan atau beban kerja yang melebihi kemampuannya. Tekanan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbatas, atau tuntutan yang tinggi. Menurut Mubarak *et al* (2022) Tekanan Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Michel *et al* (2021) “*Work Pressure is a state of mental and physical tension that arises from the demands of the job and the individual's ability to cope with those demands*” artinya Tekanan Kerja adalah suatu keadaan ketegangan mental dan fisik yang timbul akibat tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Menurut Pakkawaru *et al* (2021) tekanan kerja adalah faktor yang dapat menyebabkan ketegangan mental dan emosional pada individu, yang pada akhirnya akan tercermin dalam perilaku karyawan. Ketegangan yang dipicu oleh tekanan kerja dapat menghasilkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu tersebut.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan atau beban kerja yang melebihi kemampuannya. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan tekanan kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbatas, tuntutan yang tinggi, dan tekanan dari berbagai sumber seperti tugas, waktu, dan lingkungan kerja. Tekanan kerja dapat menyebabkan stres fisik dan psikologis pada karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli di atas, penulis merangkumnya ke dalam tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Pengertian Tekanan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Ghani & Muttaqiyathun (2023)	Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang timbul karena adanya tekanan dari berbagai sumber, seperti tugas, waktu, dan lingkungan kerja, yang dapat menyebabkan stres fisik dan psikologis pada karyawan
2	Robbins dan Judge (2022)	Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan atau beban kerja yang melebihi kemampuannya. Tekanan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbatas, atau tuntutan yang tinggi
3	Mubarak <i>et al</i> (2022)	Tekanan Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.
4	Michel <i>et al</i> (2021)	Tekanan Kerja adalah suatu keadaan ketegangan mental dan fisik yang timbul akibat tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut
5	Pakkawaru <i>et al</i> (2021)	Tekanan kerja adalah faktor yang dapat menyebabkan ketegangan mental dan emosional pada individu, yang pada akhirnya akan tercermin dalam perilaku karyawan. Ketegangan yang dipicu oleh tekanan kerja dapat menghasilkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu tersebut.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat di atas, maka definisi dan indikator dari Mubarak *et al* (2022) Tekanan Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Dapat disimpulkan pula dari ke lima definisi tersebut bahwa tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang muncul akibat tuntutan atau beban kerja yang melebihi kemampuan individu. Tekanan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti tugas yang berlebihan, waktu yang terbatas, dan tuntutan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Akibat dari tekanan kerja ini adalah stres

fisik dan psikologis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan perilaku karyawan, serta menimbulkan ketidaknyamanan dan penurunan kinerja di lingkungan kerja.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Tekanan Kerja

Menurut Usnawati *et al* (2019), Tekanan kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Tekanan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan yang tinggi dalam pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, dan tugas yang kompleks, dapat meningkatkan tekanan kerja. Ketika individu merasa bahwa tuntutan tersebut sulit untuk dipenuhi, tekanan kerja akan meningkat.

2. Peluang

Peluang yang ada dalam pekerjaan juga bisa mempengaruhi tekanan kerja. Peluang untuk naik pangkat, mendapatkan penghargaan, atau memperoleh pengakuan dari atasan bisa menjadi sumber tekanan apabila individu merasa tidak yakin bisa meraihnya.

3. Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti dukungan dari rekan kerja, alat kerja yang memadai, dan pelatihan

yang cukup, bisa mempengaruhi tekanan kerja. Kurangnya sumber daya ini dapat meningkatkan tingkat tekanan.

4. Keinginan Pribadi

Keinginan atau harapan pribadi individu terhadap pekerjaannya, seperti keinginan untuk berprestasi, mengembangkan karir, atau mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bisa menjadi faktor yang mempengaruhi tekanan kerja.

5. Ketidak pastian Hasil

Ketidak pastian mengenai hasil dari upaya yang dilakukan dalam pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan. Ketika individu merasa bahwa hasil dari pekerjaannya tidak pasti dan berisiko, tekanan kerja akan meningkat.

Pentingnya Hasil Persepsi individu mengenai pentingnya hasil pekerjaan juga berpengaruh. Jika individu merasa bahwa hasil pekerjaannya sangat penting bagi dirinya atau organisasi, tekanan kerja bisa meningkat karena adanya tekanan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.1.3 Indikator Tekanan Kerja

Tabel 2. 2
Indikator Tekanan Kerja Menurut Para Ahli

Ghani & Muttaqiyathun (2023)	Robbins dan Judge (2022)	Mubarak <i>et al</i> (2022)	Michel <i>et al</i> (2021)	Pakkawaru <i>et al</i> (2021)
1. Tekanan dari Berbagai Sumber 2. Stres Fisik 3. Stres Psikologis 4. Dampak Terhadap Karyawan	1. Perubahan perilaku 2. Perubahan fisiologis 3. Perubahan psikologis 4. Perubahan kinerja	1. Kondisi Pekerjaan 2. Stres karena peran 3. Perkembangan karier 4. Faktor interpersonal 5. Struktur organisasi	1. Tuntutan Pekerjaan yang Berlebihan 2. Kemampuan Individu untuk Mengatasi Tuntutan 3. Ketegangan Mental dan Fisik	1. Ketidaknyamanan Kerja 2. Ketegangan Pikiran dan Emotional 3. Penurunan Kinerja

Sumber: Data diolah penulis 2024

Terdapat 3 indikator yang dikemukakan menurut Mubarak *et al* (2022), antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup berbagai faktor fisik dan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Ini termasuk aspek seperti kebisingan, suhu, pencahayaan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan stres fisik dan mental, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan ketidakpuasan kerja.

2. Stres Karena Peran

Stres karena peran muncul ketika karyawan mengalami konflik peran atau ambiguitas peran dalam pekerjaannya. Konflik peran terjadi ketika ada tuntutan yang bertentangan dari berbagai aspek pekerjaan atau dari berbagai pihak misalnya, atasan dan rekan kerja. Ambiguitas peran terjadi ketika

karyawan tidak memiliki kejelasan tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam pekerjaan mereka, tujuan yang harus dicapai, atau tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan dan konflik ini dapat menyebabkan ketegangan dan ketidakpastian, meningkatkan tingkat stres.

3. Perkembangan Karier

Perkembangan karier berkaitan dengan kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam organisasi. Stres dapat timbul ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki peluang untuk berkembang, menghadapi hambatan dalam jalur karier mereka, atau tidak mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang layak atas kinerja mereka. Ketidakpuasan terhadap perkembangan karier dapat menyebabkan frustrasi, menurunkan motivasi, dan meningkatkan stres kerja.

4. Faktor Interpersonal

Faktor interpersonal melibatkan aspek-aspek hubungan antar individu dalam suatu organisasi. Ini mencakup komunikasi yang efektif, kerja sama, kepercayaan, dukungan sosial, dan dinamika kelompok. Hubungan interpersonal yang baik memfasilitasi komunikasi yang jelas dan kerja sama yang harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan suasana kerja yang positif. Ketegangan atau konflik dalam hubungan ini dapat menghambat kinerja organisasi.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah pengaturan hierarki dan alur kerja dalam sebuah organisasi, yang menentukan bagaimana tugas dan tanggung jawab

didistribusikan. Struktur ini memastikan bahwa setiap anggota mengetahui peran mereka, jalur pelaporan jelas, dan proses bisnis berjalan efisien. Ada berbagai jenis struktur seperti fungsional, divisi, matriks, dan datar, yang masing-masing memiliki cara berbeda dalam mengatur dan mengelola aktivitas organisasi. Struktur yang efektif membantu dalam koordinasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

2.1.2 Kelelahan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kondisi fisik dan mental yang menurun akibat kerja yang berlebihan atau tidak teratur. Kelelahan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan gaya hidup yang tidak sehat.

Menurut Zhou (2024) *“work fatigue is extreme tiredness and reduced functional capacity that is experienced during and at the end of the workday”* artinya kelelahan kerja adalah rasa lelah yang luar biasa dan berkurangnya kapasitas fungsional yang dialami selama dan pada akhir hari kerja. Menurut Jiandong et al (2022) *“Work fatigue is a condition of physical, mental and emotional exhaustion caused by stress factors in the workplace, which results in the inability to work effectively”* artinya Kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh faktor stres di tempat kerja, yang mengakibatkan ketidak mampuan untuk bekerja secara efektif.

Menurut Widayat (2022) Kelelahan kerja adalah suatu kondisi menurunnya kapasitas kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal, baik secara fisik maupun mental, sebagai akibat dari adanya interaksi antara berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal. Amalia & Widajati (2019) menemukan bahwa Kelelahan kerja adalah suatu kondisi tubuh sedang mengalami penurunan secara fisik atau psikis. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja dan memicu terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Wulanyani *et al* (2017) Kelelahan Kerja adalah keadaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh.

Tabel 2. 3
Pengertian Kelelahan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Zhou (2024)	Kelelahan kerja adalah rasa lelah yang luar biasa dan berkurangnya kapasitas fungsional yang dialami selama dan pada akhir hari kerja
2	Jiandong <i>et al</i> (2022)	Kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh faktor stres di tempat kerja, yang mengakibatkan ketidak mampuan untuk bekerja secara efektif
3	Widayat (2022)	Kelelahan kerja adalah suatu kondisi menurunnya kapasitas kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal, baik secara fisik maupun mental, sebagai akibat dari adanya interaksi antara berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal.
4	Amalia & Widajati (2019)	Kelelahan kerja adalah suatu kondisi tubuh sedang mengalami penurunan secara fisik atau psikis. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja dan memicu terjadinya kecelakaan kerja.
5	Wulanyani <i>et al</i> (2017)	Kelelahan Kerja adalah keadaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka definisi dan indikator dari Wulanyani *et al* (2017) Kelelahan Kerja adalah keadaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Dapat disimpulkan pula dari ke lima definisi tersebut bahwa kelelahan kerja adalah suatu kondisi menurunnya kapasitas kerja seseorang untuk

melakukan pekerjaan secara optimal, baik secara fisik maupun mental. Kelelahan kerja disebabkan oleh interaksi berbagai faktor internal dan eksternal, dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Kelelahan ini mempengaruhi ketahanan tubuh dan kapasitas kerja individu secara keseluruhan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Kelelahan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian perfeksionis atau mudah cemas cenderung lebih rentan mengalami tekanan kerja.

2. Faktor motivasi

Individu yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung lebih rentan mengalami tekanan kerja.

3. Faktor kesehatan

Individu yang memiliki kondisi kesehatan yang kurang baik cenderung lebih rentan mengalami tekanan kerja.

4. Faktor beban kerja

Beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitas maupun kualitas, dapat menyebabkan tekanan kerja.

5. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin, kebisingan, atau polusi udara, dapat menyebabkan tekanan kerja.

6. Faktor hubungan kerja

Hubungan kerja yang tidak harmonis, seperti konflik dengan rekan kerja atau atasan, dapat menyebabkan tekanan kerja.

2.1.2.3 Indikator Kelelahan Kerja

Tabel 2. 4
Indikator Kelelahan Kerja Menurut Para Ahli

Zhou (2024)	Jiandong <i>et al</i> (2022)	Widayat (2022)	Amalia & Widajati (2019)	Wulanyani <i>et al</i> (2017)
1. Rasa Lelah yang Luar Biasa 2. Beban Kerja yang Berlebihan 3. Kapasitas Fungsional yang Berkurang	1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Mental 3. Kelelahan Emosional	1. Penurunan kapasitas kerja 2. Penurunan produktivitas 3. Peningkatan risiko kecelakaan 4. Gangguan kesehatan	1. Penurunan Kondisi Psikis dan Fisik 2. Penurunan Kinerja 3. Peningkatan Risiko Kecelakaan Kerja	2. Mental dan fisik kurang efisien 3. Perhatian yang menurun 4. Persepsi melambat dan menghambat 5. Kemampuan prestasi menurun

Sumber: Data diolah penulis 2024

Terdapat 4 indikator yang dikemukakan menurut Wulanyani *et al* (2017), antara lain :

1. Mental dan fisik kurang efisien

Penurunan kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas sehari-hari dengan baik. Efisiensi adalah ukuran dari seberapa baik sumber daya (waktu, tenaga, pikiran) digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ketika seseorang mengalami kelelahan atau stres,

kemampuan mereka untuk berpikir jernih, mengambil keputusan cepat, dan melakukan tugas fisik dengan baik bisa berkurang

2. Perhatian yang menurun

Kemampuan seseorang untuk memfokuskan pikiran mereka pada suatu tugas atau rangsangan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Penurunan perhatian berarti seseorang mengalami kesulitan untuk tetap fokus atau konsentrasi pada tugas tertentu. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kelelahan, stres, atau gangguan lainnya.

3. Persepsi melambat dan menghambat

Proses dimana individu mengorganisir dan menafsirkan informasi sensorik untuk memberikan arti pada lingkungan mereka. Ketika persepsi melambat, berarti kemampuan untuk menginterpretasikan rangsangan dari lingkungan menjadi lebih lambat dari biasanya. Ini bisa menghambat respon seseorang terhadap situasi di sekitarnya.

4. Kemampuan Prestasi Menurun

Kemampuan prestasi menurun adalah kondisi di mana seseorang atau kelompok mengalami penurunan kinerja atau hasil yang biasanya dicapai. Dalam lingkungan kerja, ini dapat terlihat dari produktivitas yang menurun, kualitas kerja yang berkurang, atau tidak tercapainya target. Dalam pendidikan, hal ini dapat terlihat dari nilai yang menurun atau kurangnya partisipasi akademik. Penurunan ini bisa disebabkan oleh kelelahan, kurangnya motivasi, masalah pribadi, atau

perubahan dalam lingkungan kerja atau belajar. Mengatasi penurunan prestasi memerlukan identifikasi penyebab dan intervensi yang tepat untuk memulihkan kinerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau tingkat kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Williams *et al* (2023) “*Job satisfaction is an evaluative judgment regarding the favorability of one’s job as a whole*” artinya Kepuasan kerja adalah penilaian evaluatif mengenai kesukaan pekerjaan seseorang secara keseluruhan. Menurut Safrizal (2023) Kepuasan kerja adalah sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya.

Menurut Fisher (2022) Kepuasan kerja adalah semacam mentalitas dan perspektif, yang sebagian besar mengandung komponen afektif dan kognitif. Menurut Yunita (2021) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ada pada pegawai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan yang menimbulkan sikap positif itu muncul hasil dari persepsi yang dinyatakan sebagai bentuk kepuasan kerja, sedangkan jika dalam bentuk sikap negative adalah bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Menurut Luthans (2022) “*Job satisfaction is a pleasant emotional state that a person feels towards their work. Job satisfaction is a complex attitude that is influenced by various factors, both internal and external*” artinya Kepuasan kerja

adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Menurut Wibowo (2020) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Werther & Davis (2019), kepuasan kerja adalah jumlah kesukaan atau ketidaksukaan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Tabel 2. 5
Pengertian Kepuasan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Williams <i>et al</i> (2023)	Kepuasan kerja adalah penilaian evaluatif mengenai kesukaan pekerjaan seseorang secara keseluruhan
2	Safrizal (2023)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya
3	Yunita (2021)	Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ada pada pegawai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan yang menimbulkan. Sikap positif itu muncul hasil dari persepsi yang dinyatakan sebagai bentuk kepuasan kerja, sedangkan jika dalam bentuk sikap negative adalah bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut
4	Luthans (2022)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal
5	Wibowo (2020)	Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka definisi dan indikator dari Safrizal (2023) Kepuasan kerja adalah sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya. Dapat disimpulkan pula dari ke lima definisi tersebut bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan sikap yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara ketidakpuasan kerja akan memunculkan perasaan negatif. Kepuasan kerja melibatkan persepsi dan perasaan emosional yang positif ketika pekerjaan diselesaikan dengan baik, dan negatif ketika hasil pekerjaan tidak sesuai harapan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi faktor kepribadian, motivasi, dan kemampuan. Faktor eksternal meliputi faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan hubungan kerja.

1. Faktor kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian yang perfeksionis atau mudah cemas cenderung kurang puas dengan pekerjaannya.

2. Faktor motivasi

Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

3. Kemampuan

Individu yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bersih, cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

5. Beban kerja

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pekerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

6. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Tabel 2. 6
Indikator Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

Safrizal (2023)	Yunita (2021)	Luthans (2022)	Wibowo (2020)	Yuliani & Sari (2024)
1. Moral Kerja 2. Mencintai Pekerjaan 3. Kedisiplina 4. Menyenangi Pekerjaan 5. prestasi kerja	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Ketidakhadiran 4. Perputaran karyawan 5. Kepuasan pelanggan	1. Motivasi 2. Kinerja 3. Kehadiran 4. Kepuasan pelanggan	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Ketidakhadiran 4. Perputaran karyawan 5. Kepuasan pelanggan	1. Hubungan emosional 2. Ketika menyelesaikan suatu pekerjaan 3. Perasaan senang

Sumber: Data diolah penulis 2024

Terdapat 3 indikator yang dikemukakan menurut Safrizal (2023), antara lain:

1. Moral Kerja

Moral kerja berkaitan dengan etika dan sikap profesional seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini mencakup komitmen terhadap nilai-nilai integritas, kejujuran, dan tanggung jawab. Moral kerja yang tinggi memastikan bahwa individu tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan cara dan proses pencapaian tujuan, selalu bertindak sesuai dengan standar etika yang tinggi, serta menjaga reputasi baik perusahaan dan diri sendiri.

2. Mencintai Pekerjaan

Mencintai pekerjaan berarti memiliki rasa antusiasme dan ketertarikan yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ini bukan sekadar memenuhi kewajiban, tetapi melibatkan perasaan bangga dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang mencintai pekerjaannya, mereka cenderung lebih kreatif, berinisiatif, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menghadapi tantangan dengan sikap positif dan konstruktif. Hal ini juga dapat meningkatkan kualitas kerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan mencerminkan kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik, menghormati tenggat waktu, dan konsisten dalam memenuhi komitmen kerja. Disiplin juga berarti menjaga kualitas kerja, tidak mudah tergoda untuk menunda-

nunda, serta selalu bertindak sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan yang baik memastikan operasional perusahaan berjalan lancar dan efisien.

4. Menyenangi Pekerjaan

Menyenangi pekerjaan berarti seorang individu merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya. Ini ditandai dengan antusiasme, sikap positif, dan komitmen tinggi terhadap tugas-tugas yang dilakukan. Faktor-faktor yang mempengaruhinya termasuk lingkungan kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan atas kontribusi mereka.

5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ini diukur dari kualitas dan kuantitas output, efisiensi, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Prestasi kerja yang baik menunjukkan bahwa individu memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan oleh organisasi, dan dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dan dukungan yang diterima.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Usnawati <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung Metode : observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel : 76 Responden	Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trimulya.	Sama-Sama Meneliti Tekanan Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kinerja Karyawan, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
2.	Wulan dan Susanto (2022) ISSN 2827-7961	Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xxx Metode : Menggunakan analisis linier berganda. Sampel : 100 Responden	tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Sama-Sama Meneliti Tekanan Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
3.	Amalia dan Widajati (2019) ISSN 2549-919X	Analisa Kelelahan Kerja Secara Obyektif Berdasarkan Reaction Timer pada Tenaga Kerja Unit Pengerolan Besi PT. X Metode : observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel : 68 Responden	Kelelahan Kerja Berpengaruh signifikan dengan beban kerja, iklim kerja, usia pekerja dan masa kerja.	Sama-Sama Meneliti Tekanan Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel beban kerja, iklim kerja, usia pekerja dan masa kerja, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
4.	Apriyanto dan Haryono (2020)	Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung	Sama-Sama Meneliti Tekanan Kerja dan	Peneliti Tidak Meneliti Variabel beban kerja,

		Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Metode : Menggunakan Partial Least Square (PLS). Sampel: 48 Responden	terhadap pekerjaan stres, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat berpindah, dan mediasi stres kerja, beban kerja, dan pergantian lingkungan kerja niat yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja dan Intensi Turnover, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
5.	Tahir (2018) ISSN 2599-137X	Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Pandawa Medan Metode : regresi berganda Sampel : 64 Responden	stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Pandawa-Medan dan begitu juga karir pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-Sama Meneliti Tekanan Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel kinerja karyawan, karir pengembangan dan kinerja pegawai, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
6.	Rahme et al (2020)	<i>Work fatigue among Lebanese community pharmacists: prevalence and correlates</i> Metode : Metode Kuantitatif Sampel : 435 Responden	Kelelahan kerja emosional yang lebih tinggi secara signifikan dikaitkan dengan stres yang lebih tinggi	Sama-Sama Meneliti Variabel Kelelahan Kerja dan Kelelahan	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Stres. Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
7.	Anastasiou (2020)	<i>Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece</i> Metode : Analisis korelasi Pearson Sampel : 125 Responden	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kelelahan emosional.	Sama-Sama Meneliti Variabel Kepuasan Kerja dan Kelelahan	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Usia. Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
8.	Jian et al (2020)	<i>Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance</i>	stres kerja dan kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja pelaut.	Sama-Sama Meneliti Variabel Kepuasan Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kinerja. Tempat Penelitian

		Metode : Analisis regresi hierarki Sampel : 337 Responden			Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
9.	Adamopoulos (2022)	<i>Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector</i> Metode : Metode kualitatif. Sampel : 42 Responden	Penelitian ini Menunjukkan bahwa dampak yang signifikan stres kerja, kepuasan pekerjaan, dan kelelahan di sektor kesehatan masyarakat.	Sama-Sama Meneliti Variabel Tekanan dan Kepuasan	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kejenuhan. Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
10.	Coetzee et al (2019)	<i>The relationship between chronic fatigue syndrome, burnout, job satisfaction, social support and age among academics at a tertiary institution</i> Metode : Metode yang digunakan Kuantitatif Sampel : 40 Responden	kelelahan yang relatif kuat dan signifikan	Sama-Sama Meneliti Variabel Kelelahan dan Kepuasan	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Kejenuhan. Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda
11.	Kurniawaty et al (2019)	<i>The Influence of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intentions</i> Metode : kuantitatif dengan model Path Analysis Sampel : 100 Responden	kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah.	Sama-Sama Meneliti Kepuasan Kerja	Peneliti Tidak Meneliti Variabel Lingkungan Kerja, Stress, dan Niat Berpindah Karyawan, Tempat Penelitian Berbeda Dan Jumlah Populasi Sampel Berbeda

Sumber data di olah penulis 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independent. kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek-objek permasalahan dan berdasarkan teori yang telah di pelajari oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian Pustaka yang telah di uraikan penulis dalam kerangka pemikiran ini mengenai variabel Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.

Tekanan kerja adalah kondisi psikologis yang dialami oleh seseorang ketika menghadapi tuntutan atau beban yang melebihi kemampuannya. Di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, Beberapa karyawan di antaranya merasa adanya ketidaknyamanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini mungkin disebabkan oleh deadline yang ketat, volume kerja yang berlebihan, serta harapan tinggi dari atasan. Semua itu dapat meningkatkan intensitas tekanan yang dirasakan oleh karyawan.

Untuk mengukur dampak dari tekanan kerja, penelitian ini menggunakan indikator Kondisi Pekerjaan, Stres karena peran dan Perkembangan karier. Berdasarkan survey awal bahwa terdapat masalah pada indikator Stres karena peran merupakan kondisi di mana karyawan merasa tidak mampu atau kewalahan

dalam menjalankan peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Indikator ini mencakup perasaan cemas, frustrasi, dan kewalahan yang dirasakan karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan.

PT. Sunrise Abadi Kota Bandung mengakui pentingnya kesejahteraan mental karyawan dan telah memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan ini. Namun, dampak dari ketidaknyamanan kerja dan ketegangan pikiran ini terkadang tercermin dalam kelelahan kerja dan juga kepuasan kerja karyawan. Meskipun hal ini bukan mencerminkan kemampuan atau dedikasi karyawan, namun lebih sebagai respons terhadap situasi yang dialami. PT. Sunrise Abadi Kota Bandung berkomitmen untuk terus meningkatkan kondisi kerja dan mendukung karyawan dalam mengatasi tantangan ini, sehingga tekanan kerja dan kelelahan kerja serta kepuasan kerja dapat dipulihkan.

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi tubuh sedang mengalami penurunan secara fisik atau psikis. Kelelahan kerja termasuk penurunan efisiensi dalam kegiatan mental dan fisik. Ketika seorang karyawan mengalami kelelahan, mereka cenderung menjadi kurang efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, baik dari segi mental seperti kemampuan berpikir dan membuat keputusan, maupun fisik seperti ketepatan dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan.

Untuk mengukur dampak dari kelelahan kerja, penelitian ini menggunakan indikator Mental dan fisik kurang efisien, Perhatian yang menurun dan Persepsi melambat dan menghambat. Berdasarkan survey awal bahwa terdapat masalah

pada indikator Perhatian yang menurun yang merupakan Kemampuan seseorang untuk memfokuskan pikiran mereka pada suatu tugas atau rangsangan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Penurunan perhatian berarti seseorang mengalami kesulitan untuk tetap fokus atau konsentrasi pada tugas tertentu. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kelelahan, stres, atau gangguan lainnya.

Dalam situasi ini dapat dilihat dari hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja. Tekanan kerja yang tinggi cenderung menyebabkan karyawan merasa stres, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan kerja. Ketika karyawan merasa lelah secara fisik dan mental, kepuasan kerja mereka juga akan menurun. Kepuasan kerja yang rendah kemudian memperburuk kondisi kelelahan kerja yang dialami karyawan.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang termotivasi, yang menyebabkan mereka merasa bosan dan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan optimal, ini sangat relevan dengan kondisi di PT. Sunrise Abadi. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawannya untuk memastikan bahwa kelelahan kerja yang mereka alami tidak berlebihan dan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi. Kepuasan kerja menjadi sangat penting karena dapat mempengaruhi

produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat berujung pada menurunnya semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan indikator moral kerja, mencintai pekerjaan dan kedisiplinan.

Berdasarkan survey awal bahwa terdapat masalah pada indikator Moral kerja dimana mencerminkan tingkat semangat, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Indikator ini mencakup berbagai aspek seperti motivasi, kepercayaan diri, serta rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Di PT. Sunrise Abadi, moral kerja karyawan bisa menjadi salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang ada.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan di PT. Sunrise Abadi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Dengan memahami hubungan antara moral kerja, tekanan kerja, dan kelelahan kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Upaya-upaya ini dapat meliputi penyediaan lingkungan kerja yang lebih mendukung, penyesuaian target produksi yang realistis, serta program kesejahteraan karyawan untuk mengurangi tekanan dan kelelahan kerja. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang di kemukakan diatas, maka variabel yang diteliti oleh penulis yaitu Tekanan Kerja, Kelelahan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

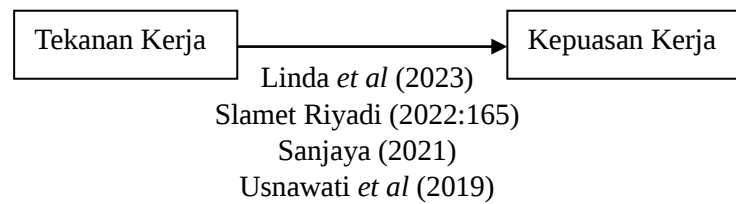
2.4 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh maupun tidak antara variabel Independen yaitu Tekanan Kerja (X1) dan Kelelahan Kerja (X2), variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2.4.1 Pengaruh Antara Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Linda *et al* (2023) pada penelitiannya di Bank BNI46 Cabang Samarinda, Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Slamet Riyadi (2022:165) pada penelitiannya terhadap Guru, memperoleh hasil bahwa tekanan kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru-guru SMA.

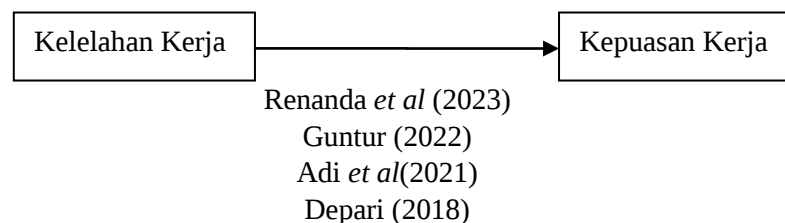
Sanjaya (2021) pada penelitiannya di PT Adhi Persada Gedung cabang Proyek Bess Mansion yang bergerak di bidang jasa konstruksi khususnya konstruksi bangunan bertingkat, menyimpulkan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat tekanan kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja begitupun sebaliknya. Adapun menurut penelitian Usnawati *et al* (2019) pada CV. Trimulya Golden Semesta yang bergerak di bidang layanan jasa ekspedisi angkutan darat dan laut, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tekanan kerja terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. 1
Pengaruh Antara Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.4.2 Pengaruh Antara Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Renanda *et al* (2023) pada penelitiannya di PT. GMM Blora yang bergerak dibidang industry gula, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu pula pada penelitian Guntur (2022) penelitiannya terhadap Karyawan Perbankan Di Kalimantan Barat yang menyimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Menurut Adi *et al* (2021) Kelelahan memiliki hubungan yang kuat secara negatif terhadap kepuasan kerja. Adapun menurut penelitian Depari (2018) dalam penelitiannya pada PT. BANK BRI Cabang Putri Hijau Medan dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

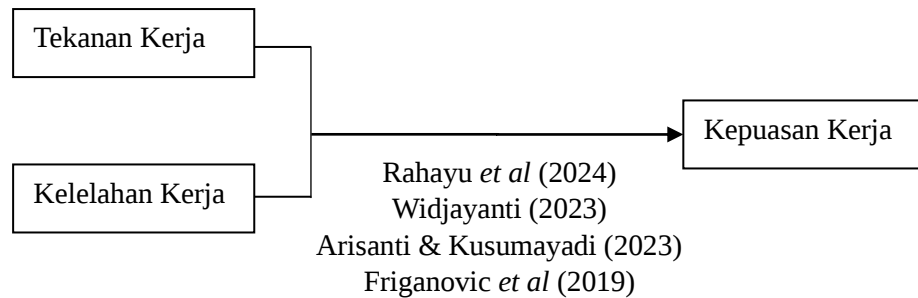


Gambar 2. 2
Pengaruh Antara Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.4.3 Pengaruh Antara Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Rahayu *et al* (2024) pada penelitiannya Pengaruh Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja perawat menunjukkan bahwa Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Widjayanti (2023) pada penelitiannya Pengaruh Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Even Organizer yang merupakan salah satu jasa profesional yang mengcover terlaksananya berbagai acara, baik formal maupun non formal. Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara menurut penelitian Arisanti & Kusumayadi (2023) pada PIn (Persero) Ulp Woha yang bergerak di bidang jasa layanan operasi dan pemeliharaan untuk instalasi pembangkitan (KIT), jasa operasi dan pemeliharaan transmisi dan jasa operai pemeliharaan distribusi tenaga listrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

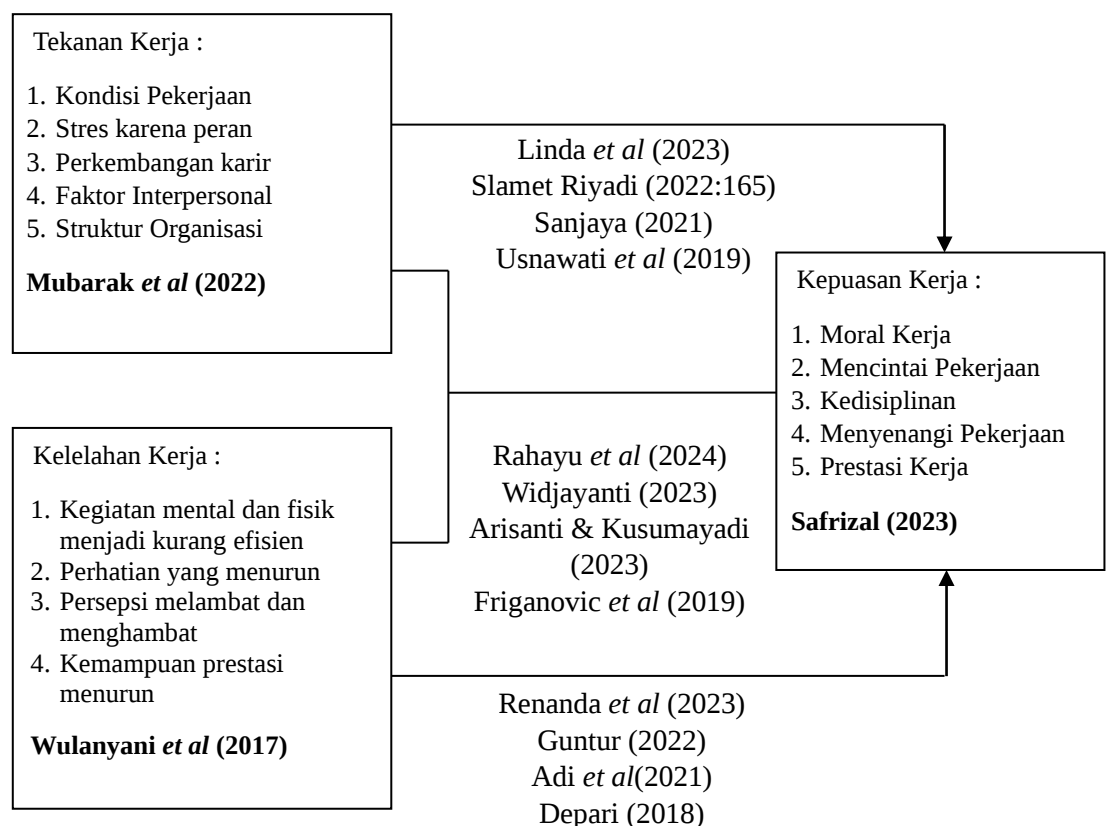
Adapun menurut penelitian Friganovic *et al* (2019) pada perawat dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2. 3
Pengaruh Antara Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.4.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dibawah ini:



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- H1 : Tekanan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT.Sunrise Abadi Kota Bandung
- H2 : Kelelahan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung
- H3 : Tekanan Kerja dan Kelelahan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung