

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu perlu terlebih dahulu mengetahui mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Ada beberapa ahli yang berpendapat serta mengeluarkan definisi dari Kepuasan kerja, menurut Nurpratama dan Yudianto (2022) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya, dan perasaan mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Sedangkan, menurut Afandi (2021;74) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Adapun definisi kepuasan kerja yang dikatakan oleh Simanjuntak dan Sitio (2021) kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen.

Serta adapun definisi dari kepuasan kerja yang dikatakan oleh Zulher et al (2022) kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya karena apa yang diinginkan sesuai dengan apa yang didapatkannya. Menurut Dhermawan et al (2023) yang menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Dari definisi para ahli diatas maka penulis memaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi Kepuasan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2021	Afandi	Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.
2	2021	Simanjuntak dan Sitio	Kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen.
3	2022	Nurpratama dan Yudianto	Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya, dan perasaan mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.
4	2022	Zulher et al	Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya karena apa yang diinginkan sesuai dengan apa yang didapatkannya.
5	2023	Dhermawan et al	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan pada tabel 2.1 diatas, maka pendapat menurut Afandi (2021:74) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Wijaya Abadi Mulia Kota Bandung dan dapat disimpulkan Kepuasan Kerja adalah fenomena yang sangat subjektif dan dipengaruhi oleh ekspektasi individu serta persepsi tentang apa yang seharusnya

mereka terima dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan apa yang mereka rasakan saat ini.

2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja menurut Nitisemito (2019:89):

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:75) ada lima faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dengan baik

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Kepuasan Kerja berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2.2
Indikator Kepuasan Kerja

Afandi 2021	Simanjuntak dan Sitio 2021	Nurpratama dan Yudianto 2022	Zulher et al 2022	Dhermawan et al 2023
1. Pekerjaan	1. Kenyamanan kerja pegawai	1. Gaji	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah	2. Komunikasi	2. Promosi	2. Promosi	2. Gaji dan upah
3. Promosi	3. Contingent rewards	3. Supervisi	3. Rekan Kerja	3. Promosi
4. Pengawas	4. Kinerja pegawai	4. Tunjangan	4. Atasan	4. Rekan kerja
5. Rekan Kerja	5. Ketidakhadiran	5. Penghargaan	5. Fasilitas	5. Supervisi

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari indikator- indikator Kepuasan Kerja yang telah diuraikan pada tabel 2.2 maka penulis menggunakan indikator menurut Afandi (2021;82) yaitu Kondisi Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan Kerja. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Kondisi Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan yakni pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan beban kerja yang diterima.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Rekan Kerja

Teman- teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Beberapa ahli mengutarakan pendapatnya mengenai definisi dari Stres kerja. Seperti menurut Sulastri & Onsardi (2020) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Salama et al. (2022) menyatakan bahwa stres kerja ialah ketidak mampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan sebagai hasil dari pekerjaan karena kecocokan dengan kemampuan tenaga kerja dan kondisi pekerjaan dan kebutuhan pokok.

Adapun Stres kerja menurut Indrajaya et al (2023) adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang ditanggung oleh individu dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya.

Menurut Putri (2023;54) Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan dalam mengelola pekerjaannya. Stres kerja juga dapat didefinisikan keadaan tegang yang mengganggu perasaan, kejernihan mental, dan kesejahteraan fisik seseorang. Sedangkan definisi dari stres kerja menurut Bulandari (2023) Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Dari definisi para ahli diatas maka penulis memaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.3
Definisi Stres Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1	2020	Sulastri & Onsardi	Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.
2	2022	Salama et al	Stres kerja ialah ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan sebagai hasil dari pekerjaan karena kecocokan dengan kemampuan tenaga kerja dan kondisi pekerjaan dan kebutuhan pokok.
3	2023	Indrajaya et al	Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang ditanggung oleh individu dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya.
4	2023	Putri	Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan dalam mengelola pekerjaannya. Stres kerja juga dapat didefinisikan keadaan tegang yang mengganggu perasaan, kejernihan mental, dan kesejahteraan fisik seseorang.
5	2023	Bulandari	Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan pada tabel 2.3 diatas, maka pendapat menurut Putri (2023;54) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Wijaya Abadi Mulia Kota Bandung dan dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja adalah tekanan atau beban psikologis yang timbul akibat tuntutan tugas yang harus diatasi dalam lingkungan kerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Afandi (2021;175) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan beberapa faktor yaitu:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja quantitative work overload, qualitative work overload, assembly line- hysteria, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (technostres).

2. Ambiguitas

Dalam Berperan Pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian.

3. Faktor Imerpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres.

4. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

2.1.2.3 Gejala Stres Kerja

Afandi (2021;178) menyebutkan gejala gejala stres terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologikal

Seseorang yang mengalami stres akan merasakan perubahan pada metabolisme tubuh, timbulnya rasa sakit kepala, rasa sakit perut, meningkatnya tekanan darah dan fungsi jantung, serta dalam kasus yang lebih serius dapat mengakibatkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologikal

Stres pada diri seseorang akan menimbulkan perasaan tegang, cemas, mudah marah, menunda-nunda pekerjaan dan kebosanan.

3. Gejala Perilaku

Seseorang yang sedang mengalami stres dapat dilihat dari perilakunya seperti menurunnya produktivitas, tingkat absensi meningkat dan performa

kerja menurun, dan meningkatnya perputaran karyawan. Selain itu dapat juga dilihat dari perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok atau alkohol, merasa gelisah serta mengalami gangguan tidur.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Tabel 2.4
Indikator Stres Kerja

Sulastrri & Onsardi 2020	Salama et al 2022	Indrajaya et al 2023	Putri 2023	Bulandari 2023
1. Tuntutan tugas	1. Role ambiguity	1. Kondisi pekerjaan	1. Tuntutan tugas	1. Beban Kerja
2. Tuntutan peran	2. Role conflict	2. Faktor interpersonal	2. Tekanan teman sebaya	2. Sifat pekerjaan
3. Struktur Organisasi			3. Perubahan organisasi	3. Masalah Pribadi
4. Beban kerja			4. Gaya kepemimpinan	
5. Standar pekerjaan				

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari indikator- indikator Stres Kerja yang telah diuraikan pada tabel 2.4 maka penulis menggunakan indikator menurut Putri (2023;56) yaitu Tuntutan tugas, Tekanan teman sebaya, Perubahan oerorganisasi, Gaya kepemimpinan. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas mencakup beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat.

2. Tekanan teman sebaya

Tekanan teman sebaya terjadi ketika interaksi dengan rekan kerja, seperti persaingan tak sehat atau ekspektasi sosial yang tinggi

3. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi, seperti restrukturisasi atau perubahan kebijakan perusahaan, dapat menyebabkan ketidakpastian dan kekhawatiran.

4. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung atau otoriter, atau adanya konflik dengan atasan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Beberapa ahli mengutarakan pendapatnya mengenai definisi dari Kinerja karyawan. Menurut Lestari et al. (2020;104) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan menurut Budiyanto dan Mochklas (2020;10) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (strategic planning) organisasi bersangkutan.

Sedangkan Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Serta definisi kinerja karyawan menurut Hindardjo et al (2022) Kinerja juga merupakan tingkat efisiensi dan efektifitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi. Adapun definisi kinerja karyawan menurut Pasaribu et al (2022) Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari definisi para ahli diatas maka penulis memaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2020	Lestari et al	Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan
2	2020	Budiyanto dan Mochklas	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (<u>strategic planning</u>) organisasi bersangkutan.
3	2021	Afandi	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan <u>tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan</u>
4	2022	Hindardjo et al	Kinerja juga tingkat efisiensi dan efektifitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi.
5	2022	Pasaribu et al	kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan pada tabel 2.5 diatas, maka pendapat menurut Afandi (2021:83) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Wijaya Abadi Mulia Kota Bandung. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan ialah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup usaha, kemampuan, dan hasil yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Kriteria- Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna

mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja menurut Afandi (2021;85) yaitu sebagai berikut:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021;86), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
5. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
6. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
7. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan

Lestari et al 2020	Budyanto dan Mochklas 2020	Afandi 2021	Hidarjdo et al 2022	Pasaribu et al 2022
1. Kualitas	1. Tujuan	1. Kualitas hasil kerja	1. Kuantitas kerja	1. Kualitas
2. Kuantitas	2. Standar	2. Kuantitas hasil kerja	2. Kualitas kerja	2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu	3. Umpan balik	3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	3. Ketepatan waktu	3. Disiplin
4. Efektivitas	4. Alat dan sarana	4. Disiplin kerja	4. Kehadiran	4. Efektivitas
5. Kemandirian	5. Kompetensi	5. Inisiatif	5. Kemampuan kerjasama	5. Prakarsa
6. Komitmen kerja	6. Motif	6. Ketelitian		

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari indikator- indikator Kinerja Karyawan yang telah diuraikan pada tabel 2.6 maka berdasarkan indikator menurut Afandi (2021;89) yaitu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian. Karena

selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya yang berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat pada ketentuan dan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menentukan hasil penelitian yang sedang dilakukan, sebuah studi biasanya merujuk pada hasil penelitian sebelumnya sebagai data pendukung. Olehkarena itu, penulis telah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang membahas variabel yang sedang diteliti, menggunakan jurnal yang dikumpulkan oleh penulis. Berikut isi kajian dalam bentuk tabel:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado E-ISSN: 2723-0112 <i>Productivity</i> Vol.2, No 2 2021 Paparang et al	Penelitian pada Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, Populasi dan sampel berjumlah 52 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kepuasan kerja dan variabel Kinerja Karyawan.	Perbedaan peneliti dengan penulis ialah, sektor tempat peneliti dibidang jasa sedangkan penulis meneliti pada sektor otomotif.
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado ISSN: 2338-9605 Jurnal administrasi bisni Vol 9, No.1 2019 Londok et al	Penelitian pada karyawan Kantor CV. Diagram Global Mandiri Manado, Populasi dan sampel berjumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado.	Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Sektor tempat penelitian berbeda penulis meneliti sektor otomotif.

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
3.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PPIC PT. Cabinindo Putra.</p> <p>E-ISSN: 2723-7012 Vol. 1 No. 1, Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan</p> <p>2021</p> <p>Ekhsan dan Septian</p>	<p>Penelitian pada Karyawan PPIC PT. Cabinindo Putra, Populasi dan sampel berjumlah 61 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat stres yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Stres kerja, dan kinerja karyawan.</p>	<p>Penulis tidak meneliti variabel tentang Konflik kerja. Tempat penelitian terdahulu dan penulis berbeda dan sektor tempat penelitian pun berbeda.</p>
4.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>E-ISSN: 2655-3066 Vol. 27, No.2 Jurnal Bisnis & Ekonomi (JBE)</p> <p>2020</p> <p>Lestari et al</p>	<p>Penelitian pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara, Populasi dan sampel berjumlah 120 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Stres kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan terdapat pada sektor tempat penelitian, Peneliti bergerak dibidang distribusi air bersih, sedangkan penulis di sektor otomotif. Serta penulis tidak meneliti variabel konflik kerja dan beban kerja</p>
5.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas</p> <p>ISSN: 2548-9585 Vol.5, No. 1 Jurnal Humaniora</p> <p>2021</p> <p>Hariana</p>	<p>Penelitian pada Karyawan PT. Mekar Karya Mas, Populasi berjumlah 65 dan sampel 61 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Karya Mas.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan terdapat pada sektor tempat penelitian, Peneliti bergerak dibidang produksi sparepart, sedangkan penulis di sektor otomotif.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
6.	<p>Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu</p> <p>ISSN: 2716-4411 Vol, 10. No,1 <i>Journal Ekombis Review</i> 2022</p> <p>Syaputra dan Kusuma</p>	<p>Penelitian pada karyawan PT. Agung Automall Bengkulu populasi dan sampel 105. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan Kerja dan Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.</p>	<p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kepuasan kerja, Stress kerja dan Kinerja karyawan.</p>	<p>Penulis tidak meneliti variabel Motivasi</p>
7.	<p><i>The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Performance</i></p> <p>E-ISSN: 2621- 2331 JMBI UNSRAT Vol 7 No.1 2020</p> <p>Yanner et al</p>	<p>Penelitian pada guru SMA JBP PT. Agung Automall Bengkulu populasi dan sampel 45. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien jalur bertanda positif dan menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti tidak meneliti variabel komitmen organisasi. Tempat penelitian terdahulu dan penulis berbeda dan sektor tempat penelitian pun berbeda.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
8.	<p><i>The effect of job satisfaction and jobstress on employee performance CV. Synergy</i></p> <p>E-ISSN: 2721- 9879 Jurnal Ekonomi Vol, 13. No, 1</p> <p>2024</p> <p>Mahendra et al</p>	<p>Penelitian pada karyawan CV. Sinergy populasi 40 orang dan sampel 35 orang. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi</p>	<p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan variabel kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan terdapat pada sektor tempat penelitian, Peneliti bergerak dibidang sektor industri konstruksi, sedangkan penulis di sektor otomotif</p>
9	<p><i>The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Famed Calibration</i></p> <p>E-ISSN: 2798-2181 <i>Journal of Social Studies</i> Vol,1. No.2</p> <p>2020</p> <p>Rohmawati et al</p>	<p>Penelitian pada karyawan PT. Famed Calibration, populasi dan sampel berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT Famed Calibration.</p>	<p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan terdapat pada sektor tempat penelitian, Peneliti dibidang penjualan, jasa kalibrasi. Sedangkan penulis di sektor otomotif.</p>
10.	<p><i>The Effect Of Job Satisfaction And Employee Commitment On Employee Performance At The Social Service Of Makassar City</i></p> <p>ISSN: 2936-7589 <i>Economic and Business Journal (ECBIS)</i> Vol,1. No.3</p> <p>2022</p> <p>Maharani et al</p>	<p>Penelitian pada karyawan Dinas sosial kota makassar, populasi dan sampel berjumlah 69 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.</p>	<p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan terdapat pada sektor tempat penelitian, Peneliti bergerak dibidang dinas sosial sedangkan penulis di sektor otomotif. Penulis tidak meneliti variabel komitmen.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11.	<p><i>Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance.</i></p> <p>E-ISSN: 2549-2292 EKUITAS Vol,11. No.1 2023 Fanggidae et al</p>	<p>Penelitian pada karyawan karyawan di Koperasi Kredit Obor Mas Cabang Utama, populasi dan sampel berjumlah 43. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Kredit Obor Mas Cabang Utama Ende.</p>	<p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Stres kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan terdapat pada sektor tempat penelitian, Peneliti bergerak dibidang koperasi sedangkan penulis di sektor otomotif. Penulis tidak meneliti variabel Beban kerja.</p>

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun sebagai argumentasi yang menajelaskan hubungan yang mungkin terdapat diantara berbagai faktor yang saling berkaitan dan membentuk suatu permasalahan. Pada kerangka penelitian ini peneliti akan menjelaskan permasalahan pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menghubungkan antara fenomena yang diteliti dengan pengetahuan yang sudah ada.

Kinerja karyawan ialah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup usaha, kemampuan, dan hasil yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawabnya. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya, Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, dan Ketelitian. Pada PT. Wijaya Abadi Mulia Bandung, kinerja karyawan yang dipenuhi berupa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan

melebihi target yang ditetapkan, namun karyawan belum mampu mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.

Hal ini terjadi karena Karyawan merasa terbebani dengan target pekerjaan yang sudah cukup tinggi, sehingga menyelesaikan pekerjaan melebihi target menjadi sebuah tantangan yang sulit. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan harus dapat melihat kebutuhan dari masing masing karyawan yang bekerja. Ada beberapa hal yang dapat mewujudkan hal tersebut antara lain perusahaan memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan Kerja adalah fenomena yang sangat subjektif dan dipengaruhi oleh ekspektasi individu serta persepsi tentang apa yang seharusnya mereka terima dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan apa yang mereka rasakan saat ini. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja, Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan kerja. Tolak ukur pada kepuasan kerja ialah upah yang diterima sudah sebanding dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Namun pada kenyataan yang terjadi pada PT. Wijaya Abadi Mulia Bandung, ialah adanya ketidak sesuaian upah tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan harus dapat memperhatikan aspek tersebut.

Kemudian faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan ialah ialah tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Stres Kerja adalah tekanan atau beban psikologis yang timbul akibat tuntutan tugas yang harus diatasi dalam lingkungan kerja. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel stres kerja, Tuntutan tugas, Tekanan teman sebaya, Perubahan dalam organisasi, Gaya

kepemimpinan. Pada perusahaan PT. Wijaya Abadi Mulia Bandung, tingkat stres yang terjadi cukup tinggi. Perusahaan harus dapat memperhatikan dan mencari solusi akan hal tersebut. Upaya untuk menurunkan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan ialah dengan menetapkan target yang realistis dan mudah dicapai, pada dasarnya Target yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kecemasan, sedangkan target yang terlalu rendah dapat membuat karyawan merasa bosan dan tidak tertantang. Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dan tingkat stres yang rendah akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dan akan berdampak pada tujuan perusahaan yang diraih dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan kepuasan dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

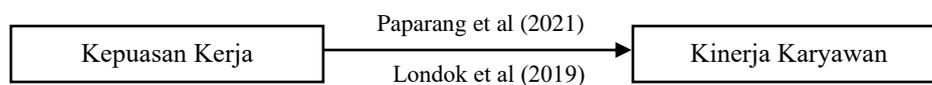
Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Independen yaitu Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja, variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan.

2.2.1.1 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Paparang et al (2021) Penelitian pada perusahaan jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan yakni PT. Post Indonesia di Manado, Menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Post Indonesia di Manado. Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat

bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, pentingnya memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya. Adapun menurut menurut Londok et al (2021) penelitian pada seluruh karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado dengan jumlah populasi 30 karyawan, Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kinerja karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Diagram Global Mandiri Manado.

Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh dari variabel Kepuasan kerja.



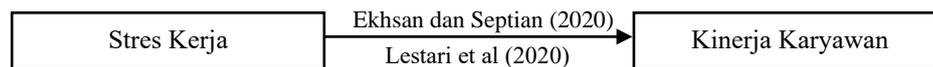
Gambar 2.1
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.2 Pengaruh Antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Ekhsan dan Septian (2020) penelitian ini dilakukan pada bagian PPIC PT. Cabinindo Putra, populasi pada penelitian berjumlah 61 orang. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima pada bagian PPIC PT. Cabinindo Putra. Sedangkan menurut Lestari et al (2020) penelitian dilakukan kepada 120 karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa

stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.

Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh dari variabel Stres kerja.



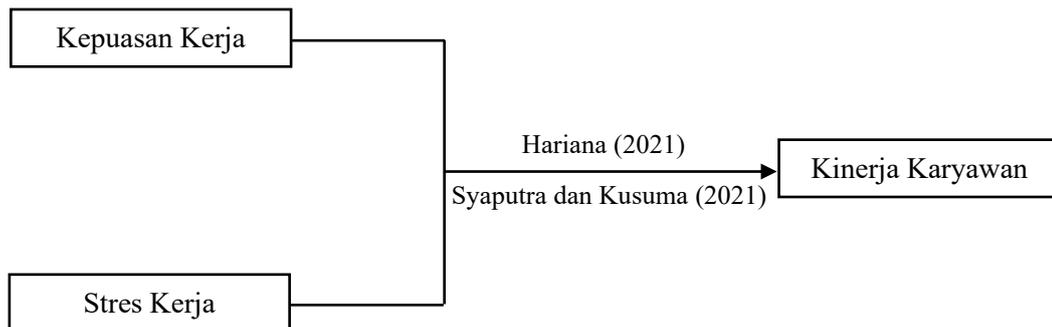
Gambar 2.2
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1.3 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hariana (2021) penelitian pada karyawan PT. Mekar Karya Mas. Hasil temuan pada penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja di PT. Mekar Karya Mas. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan bahwa secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Karya Mas. Adapun menurut Syaputra dan Kusuma (2021) Penelitian pada 105 karyawan PT. Agung Automall Bengkulu. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu, Dengan adanya kepuasan kerja yang baik dari para karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan di PT. Agung Automall Bengkulu. Selain tingkat stress yang tidak terlalu tinggi dapat

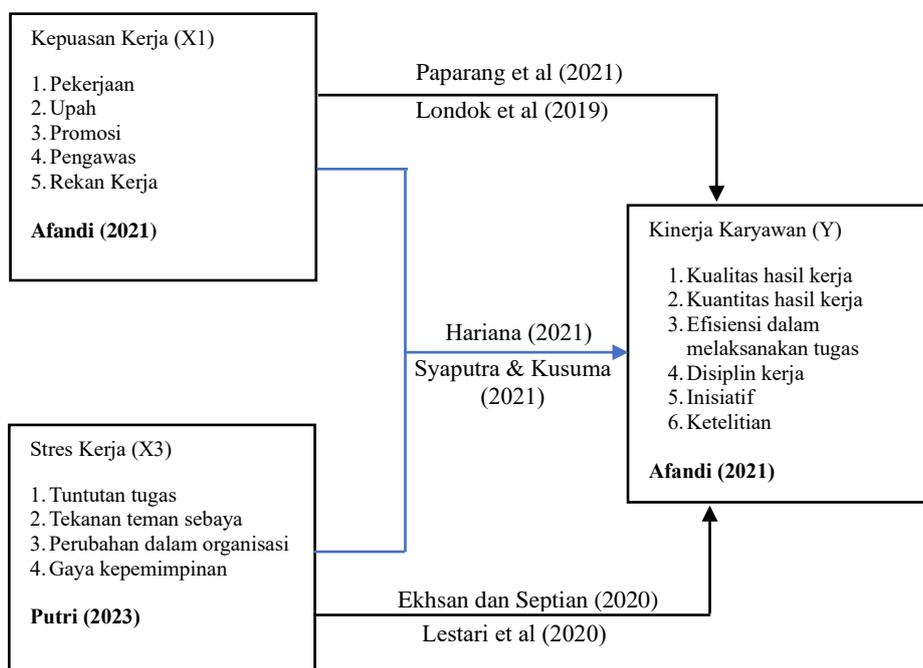
memberikan dorongan tersendiri pada setiap karyawan untuk dapat terus bekerja sesuai dengan target yang telah dibebankan.

Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh dari Kepuasan kerja, dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berikut merupakan gambaran paradigma dalam penelitian ini:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran, maka berikut merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara pada masalah penelitian.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wijaya Abadi Mulia Bandung.

H2: Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wijaya Abadi Mulia Bandung.

H3: Kepuasan kerja, dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wijaya Abadi Mulia Bandung.