BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stress Kerja

Secara umum stress sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya. Perkataan stress berasal dari bahasa latin *Stingere,* yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan.

2.1.1.1 Pengertian Stress Kerja

Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan definisi tentang stress kerja seperti dibawah ini :

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:303) mengemukakan bahwa:

> Stress adalah Ketegangan atau tekanan emosional yang dialami sesesorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Pengertian stress kerja Menurut **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157)** adalah :

> Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom,* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut **Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:796)** menyatakan stress kerja adalah :

Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya tehadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157)** berpendapat bahwa :

> Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

T. Hani Handoko (2001:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan , diantarnva adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan

2.1.1.3 Pendekatan Stress Kerja

Menurut **Veithzal Rivai (2004:517-518)** pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi :
    a. Meningkatkan keimanan
    b. Melakukan meditasi dan pernapasan
    c. Melakukan kegiatan olahraga
    d. Melakukan relaksasi
    e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
    f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan meliputi :

   a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
   b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
   c. Menyediakan sarana olahraga
   d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
   e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
   f. Melakukan restrukturasi tugas
   g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.1.2 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2003:202)** adalah:

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut **T. Hani Handoko (2001:193)** pengertian kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

> Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "*Mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues*". *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. *Equitable rewards* (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. *Supportive working* (Kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak

berbahaya dan nyaman. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Sedangkan **Malayu S. P Hasibuan (2002:203**) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Siagian (1995) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

   Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapat tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala ketrampilan, tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan, waktu, dan tenaga yang dimilikinya karena akan

menyebabkan dirirnya frustasi jika berlangsung secara terus-menerus.Apabila untuk jangka waktu yamg lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem penghargaan yang adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa tidak adil, apabila pelakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan bekerja, presepsi itu dikaitkan dengan berbagai hal :

a. Soal pengupahan dan penggajian

Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian, atau ketrampilan. Biasanya seseorang melihat upah atau gaji itu dengan beberapa perbandingan, seperti :

1) Perbandingan pertama dikaitkan dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial, dan kebutuhan ekonomisnya.

2) Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain dalam organisasi terutama mereka yang memiliki karakteristik yang serupa dengan pembanding dan melakukan pekerjaan yang sejenis serta memikul tanggung jawab yang profesional yang relatif sama. Jika terdapat perbedaan diantara upah dan gaji seseorang dengan rekannya yang

menurut pandangannya memilki karakteristik yang sejenis, hal itu dipandang sebagai suatu hal yang tidak adil.

3) Perbandingan ketiga dikaitkan dengan para pekerja di organisasi lain di kawasan yang sama, terutama organisasi yang bergerak di bidang / dalam kegiatan yang sejenis dengan organisasidimana seseorang tersebut bekerja.

4) Perbandingan keempat dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan, teruatama yang menyangkut tingkat upah minimum yang dibanyak negara sudah diatur dengan perundang-undangan.

5) Perbandingan kelima dikaitkan dengan apa yang diterima seseorang dalam bentuk upah atau gaji dengan kemampuan organisasi.

b. Sistem promosi

Setiap organisasi harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karier yang mungkin dinaiki oleh seseorang apabila berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan baik. Apabila menurut presepsi seseorang promosi dalam organisasi tidak didasarkan pada pertimbangan obyektif, tetapi didasarkan pada pertimbangan subyektif, seperti *personal likes and dislikes*, kesukuan, dan asal daerah akan timbul perasaan diperlakukan secara tidak adil

2.1.2.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut **Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002:104)** teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two factor theory*

1. *Discrepancy Theory*

   Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat temyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. *Equity Theory*

   Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik . Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity)* atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3. *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiex atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau hygiene factors. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari a*chievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement.* Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

4. *Expectancy Theory*

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh

Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu:

Valensi x Harapan = Motivasi

Valensi lebih mengutamakan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.1.3 Studi Empiris Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Chua Bee Seok (2004) *jurnal Teknologi Universiti Teknologi Malaysia*	Stress Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesihatan Mental dan Strategi Daya Tindak : Satu Kajian Di Kalangan Guru Sekolah Di Kota	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja, kepuasan kerja,masalah kesihatan dan mental, dan strategi daya	- Peneliti menggunakan spss 10.05 for windows sedangkan penulis menggunakan spss 12.0 for window - Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel	- Penulis dan peneliti dalam scoring kuesioner menggunakan skala likert - Penulis dan peneliti menggunakan uji T

		Kinabalu, Sabah.	tindak.		
2	Azlina Mohd. Kosnin & Tan Sew Lee (2008) *Jurnal Teknologi Universiti Teknologi Malaysia*	Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stress kerja dan hubungan yang signifikan antara personaliti dengan kepuasan kerja dan juga stress kerja.	- Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel - Jumlah responden sebanyak 140 orang	- Menggunakan analisis pendekatan kuantitatif - Penulis dan peneliti dalam metode analisis menggunakan analisis korelasi Pearson dan analisis regresi berganda.
3	Ciliana dan Wilman D. Mansoer (2008) *Jurnal JPS Vol. 14 No. 2 Mei 2008 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia)*	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Bank Y.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah.	- Menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* - Variable terikat berbeda	- Penulis dan peneliti dalam metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana - Penulis dan peneliti dalam scoring kuesioner menggunakan skala likert
4	Anwar Prabu (2005) *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.6 Desember 2005*	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.	- Peneliti menggunakan spss 11.5 for windows sedangkan penulis menggunakan spss 12.0 for windows. - Jumlah responden sebanyak 70 orang.	- Penulis dan peneliti dalam scoring kuesioner menggunakan skala likert - Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Pada penelitian yang dilakukan **Chua Bee Seok** dari Universitas Teknologi Malaysia dengan judul "Stress Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesihatan Mantal Dan Strategi Daya Tindak : Satu Kajian Di Kalangan Guru

Sekolah Di Kota Kinanbalu, Sabah" menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja, kepuasan kerja,masalah kesihatan dan mental, dan strategi daya tindak. Persamaan penelitian ini dengan Chua Bee Seok adalah peneliti dan penulis dalam skoring kuesioner menggunakan skala likert, dan menggunakan uji T. Perbedaan penelitian ini dengan Chua Bee Seok adalah peneliti menggunakan peralatan statistik SPSS 10.05 for windows sedangkan penulis menggunakan SPSS 12.0 for window, Peneliti menggunakan 4 variabel sedangkan penulis menggunakan 2 variabel.

Pada penelitian yang dilakukan **Azlina Mohd. Kosnin & Tan Sew Lee** dari Universitas Teknologi Malaysia dengan judul "Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Guru" menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stress kerja dan hubungan yang signifikan antara personaliti dengan kepuasan kerja dan juga stress kerja. Persamaan penelitian ini dengan Azlina Mohd. Kosnin dan Taw Sew Lee adalah Menggunakan analisis pendekatan kuantitatif, dan dalam metode analisis menggunakan analisis korelasi Pearson dan analisis regresi berganda. Perbedaan peneliti dengan Azlina Mohd. Kosnin & Tan Sew Lee adalah Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel sedangkan penulis menggunakan 2 variabel dan jumlah responden sebanyak 140 orang.

Pada penelitian yang dilakukan **Ciliana dan Wilman D. Mansoer** dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Bank Y" menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah. Persamaan penelitian ini dengan Ciliiana dan Wilman D. Mansoer adalah Peneliti dan penulis dalam metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan dalam scoring kuesioner menggunakan skala likert. Perbedaan penelitian ini dengan Ciliiana dan Wilman D. Mansoer adalah Menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* dan Variable terikat berbeda.

Pada penelitian yang dilakukan **Anwar Prabu** dari Alumni Magister Manajemen Universitas Sriwijaya dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim" menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. Persamaan penelitian ini dengan Anwar Prabu adalah Penulis dan peneliti dalam skoring kuesioner menggunakan skala likert dan Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan Anwar Prabu adalah Peneliti menggunakan spss 11.5 for windows sedangkan penulis menggunakan SPSS 13.0 for windows dan Jumlah responden sebanyak 70 orang.

2.1.4 Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Stres kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajeman dalam sebuah organisasi. Stres merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stres bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress.

Stephen P. Robbins (terjemahan Benjamin Molan 2006:806) mengemukakan bahwa:

> Adanya stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhir-akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sendang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Sejalan dengan pendapat di atas, **Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:303)** berpendapat bahwa:

Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Jika stressor yang ada tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan terjadi stress karena adanya ketidakseimbangan antara apa yang dituntut dari individu melalui pekerjaannya dengan pencapaian individu itu sendiri. Stres yang timbul di khawatirkan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan merupakan suatu kondisi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan sehingga ia akan bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh sungguh sehingga dapat mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan pendapat ahli sebagaimana diungkapkan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor strategis yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1. Kerangka Pemikiran

Stres pada dasarnya dapat dialami oleh setiap orang namun pembahasan stres lebih banyak dikaitkan dengan dunia kerja maupun aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Berikut pengertian stress kerja menurut **Stephen P.Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006: 796-797)** stress kerja adalah : “Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”

Indikator-indikator dari stress kerja menurut **Stephen P.Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006: 796-797)** yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi.

Stress kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan kondisi yang tidak menyenangkan bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Dampak lebih jauh lagi stress kerja ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut **Fred Luthans terjemahan V.A Yuwono, dkk (2006:243)** kepuasan kerja adalah : “evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja”

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut **Fred Luthans terjemahan V.A Yuwono, dkk (2006:243)** yaitu :

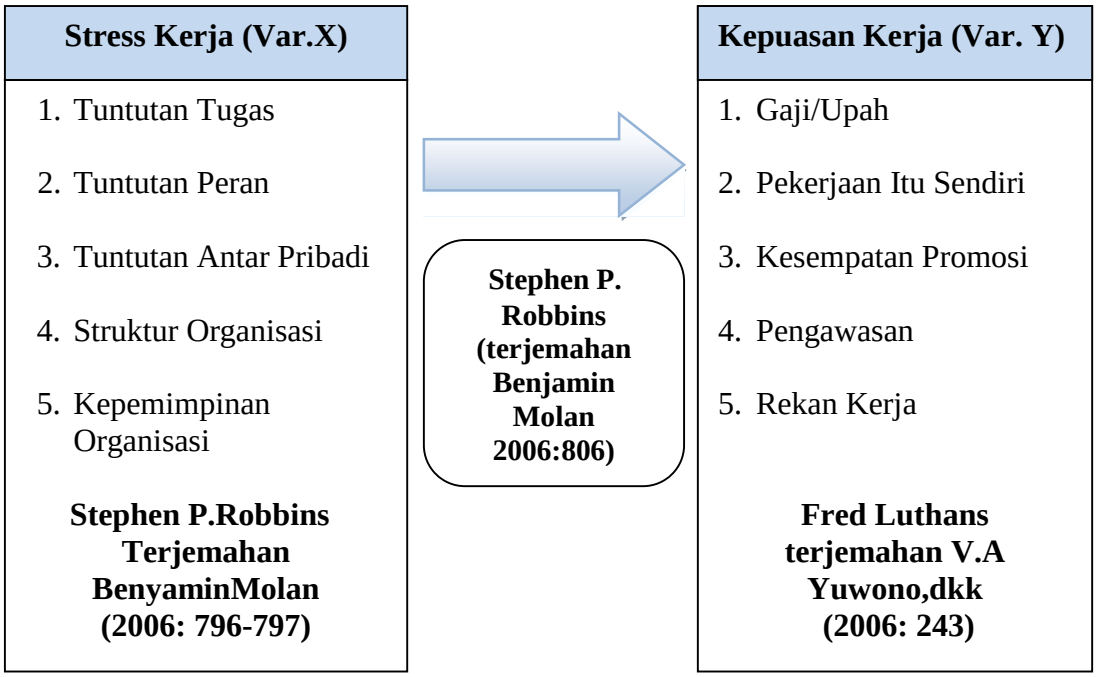
1. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

2. Pekerjaan Itu Sendiri. Dalam hal ini di mana pekerjaan membebankan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan Kerja. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Stress kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti yang dikutip menurut **Stephen P. Robbins (terjemahan Benjamin Molan 2006:806)** bahwa:

> Adanya stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhir-akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sendang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Berdasarkan penelitian di atas, maka rumusan paradigma keterkaitan stress kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini



Gambar 2.1
Paradigma Kerangka Pemikiran

2.2.2. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut **Sugiyono (2009:64)** adalah :

Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dalam penelitian ini penulis menetapkan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

"Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung".