BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah bagi perusahaan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut definisi stres menurut beberapa ahli.

Menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge (2008:369) "Stres itu terbagi dua yaitu stres tantangan dan stres hambatan,bukti awal menunjukkan bahwa stres tantangan memiliki banyak implikasi yang lebih sedikit negatifnya dibandingkan stres hambatan."

Menurut T.Hani Handoko (2010:200) "Stres adalah "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang".

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008) adalah "suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat

adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses beriikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Stres

Quick dan Quick (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu;

a. *Eustres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, flekisbilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
b. Distres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.1.3 Gejala Stres di tempat kerja

Gejala stres ditempat kerja menurut Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2003:309) ada 7, yaitu;

a. Kepuasan kerja rendah
b. Kinerja yang menurun
c. Semangat dan energy menjadi hilang
d. Komunikasi tidak lancar

e. Pengambilan keputusan jelek
f. Kreativitas dan inovasi kurang
g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Gejala- gejala stres kerja dapat berupa letih dan lelah, kecewa, perasaan tidak berdaya, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan kesepian atau keterasingan, makan terlalu sedikit, mudah tersinggung, berdebar- debar dan sulit berkonsentrasi (Bambang Tarupolo, 2002:5).

Gejala stres kerja menurut Terry B dan John N (dikutip Jacinta F, 2002), dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu:

1. Gejala psikologis, meliputi

Kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasaan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup dan menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

2. Gejala fisik, meliputi

Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing, migrain, kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur).

3. Gejala perilaku, meliputi

Menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku

sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat

badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti berjudi, meningkatnya agresifitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan bunuh diri.

2.1.1.4 Faktor-faktor penyebab stress

Luthans (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:313) menyebutkan bahwa penyebab stres (stresor) terdiri atas emapt hal utama, yakni:

1. *Extra organizational stresors*, yakni terdiri dari perubahan social teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. *Organizational stresors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group stresors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
4. *Individual stresors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness, self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan Copper dan Davidson (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:313) membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua, yakni:

1. Group stresors, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan social dari sesame karyawan di dalam perusahaan.

2. Individual stresor, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, control personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres '*off the job'* misalnya:

a. Kekhawatiran financial
b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
c. Masalah-masalah fisik
d. Masalah-masalah perkawinan (misalnya, perceraian)
e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2009:314) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
   a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
   b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
   c. Jadwal bekarja
2. Stres karena peran
   Ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal
   a. Hasil kerja dan system dukungan social yang buruk
   b. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
4. Perkembangan karier
   a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
   b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya

c. Keamanan pekerjaannya.

5. Struktur organisasi
   a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
   b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
   c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah-pekerjaan
   a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
   b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
   c. Konflik pernikahan
   d. Stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) ” Kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117) Kepuasan adalah “ Perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. “

Menurut T.Hani Handoko (2010:193) “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjannya”

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2004:115) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja,bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja , keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

Menurut Marihot T. E. Hariandja (2005:291), faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

1. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
2. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak. Proses kenaikan jabatan kurang terbuka, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja.

AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor Pegawai

Yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendididkan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Veitzhal Rivai (2004:479) salah satu pengukuran kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Dari penjelasan maka diatas dapat disimpulkan bahwa esensi dari kepuasan kerja adalah suatu bentuk pengekspresian terhadap sesuatu hal yang berhubungan dengan masalah pemenuhan kebutuhan hidup secara kejiwaan (psikologis), visi, sosial, serta finansial.

2.1.2.4 Korelasi Kepuasan Kerja

Korelasi kepuasan kerja menurut Wibowo (2007, 304) adalah :

1. Motivasi

   Penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan kerja

   Pelibatan kerja mununjukan kanyataan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

3. *Organizational citizenship behavior*

   Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. *Organizational citizenship behavior* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4. Komitmen organisasi

   Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

5. Kemangkiran

   Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

6. *Turnover*

   Turnover sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif mederat antara kepuasan dan *turnover*. Dengan kata lain kekuatan hubungan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuaan kerja pekerja.

7. Perasaan stres

   Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap prilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner dan pemeriksaan virus.

8. Prestasi kerja

   Kontroversi tersebar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disipin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja dengan baik.

Menurut Henry Simamora (2004: 610) " Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi".

Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005 : 291) adalah " Suatu sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

Veithzal Rivai (2004 : 444) mengemukakan bahwa " Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peratuan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku."

Muchdarsyah Sinungan (2000:146) menjelaskan " Disiplin Kerja sebagai suatu sikap mental yg tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu."

Berdasarka pengertian-pengertian tentang kedisiplinan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah suatu hal yang berhubungan dengan sikap mental yang direfleksikan dalam perbuatan individu maupun kelompok yang berupa

kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi."

2.1.3.1 Maksud dan Sasaran Disiplin Kerja

Menurut T.Hani Handoko (2010:209) berpendapat bahwa " Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah." Tindakan negative ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan da ketakutan pada personalia.

Menurut Bejo Siswanto (2005:292) maksud dan sasaran dai disiplin kerja adalah terpenuhnya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
    a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perinatah manajemen.
    b. Dapat melaksanakan pekerjaansebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
    c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuaidengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa maksud dan sasaran tindakan pendisiplinan yakni tindakan positif guna mengevaluasi serta memperbaiki kesalahan yang bersifat manusiawi (human error) untuk pencapaian kinerja yang baik, dan diharapkan pegawai mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Aprianto-Darmawan (2009) sebagai berikut :

1. Ketaatan pada waktu

   a. Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
   b. Disiplin saat jam kerja.
   c. Disiplin pada jam pulang kantor.
   d. Tingkat Penyelesaian pekerjaan.

2. Kepatuhan terhadap peraturan

   a. Ketaatan pada peraturan kerja
   b. Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siwanto factor- factor dari displin kerja ada 5 yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai denga aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salon menghargai anatar sesame pegawai.

2.1.2.4 Komponen Disiplin kerja

Menurut Veitzhal Rivai (2005 : 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memlikin beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran

   Hal ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.

   Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur
3. Ketaanan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
   Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi yang selalu berhati-hati,penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja,serta selalu menggunakan sesuatu secra efektif dan efesien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mngkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalamtindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dri disiplin kerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berkaitan dengan sikap dan perilaku seseorang yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

2.1.3.5 Bentuk-bentuk dan Pendekatan Disiplin Kerja

Hani Handoko (2001 : 208) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin korektif adalah kegiatan yang dimabil untuk menangani pelanggan-pelanggan terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh bias berupa peringatan atau skorsing.
2. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini parakaryawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-semata karena dipaksa oleh pihak manajemen.

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Henry Simamora (2004 : 611) ada tiga yaitu:

1. Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
2. Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepemuhmya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Sedangkan menurut veitzal Rivai (2004 : 444) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Retributif
   Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin Koektif
   Yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu
   Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian
   Memiliki focus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsokuensi tindakan disiplim melebihi dampak negatifnya.

2.1.4 Keterkaitan antara Variabel Penelitian

2.1.4.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yangn tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh

karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Menurut Steven P Robbins at all (2008-376) " Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan.Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan."

2.1.4.2 Hubungan stres kerja dan disiplin kerja

Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Menurut Sondang (2008) "Bahwa hal-hal terpenting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut menyangkut disipliner, penanggulangan stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pegembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan".

2.1.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin merupakan hal yang perlu diwujudkan dalam setiap aktivitas organisasi. Disiplin kerja mencakup perilaku-perilaku positif dalam mentaati peraturan dan norma yang berlaku yang harus ditampilkan pada karyawan dalam bekerja. Tanpa kedisiplinan, organisasi akan sulit mengatur maupun mengembangkan pegawai kearah yang lebih positif dalam pekerjaannya. Disiplin kerja disinyalir

berhubungan positif dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Artinya, ketika seorag pegawai merasa puas dalam bekerja, maka disiplin kerja pun akan semakin baik, sebaliknya jika seorang pegawai merasa tidak puas dalam berkerja. Maka karyawan tersebut cenderung melakukan hal-hal yang tidak mencerminkan kedisiplinan.

Menurut Abbdurrahmat Fathoni (2006:129) " Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan dari pekerjaan,maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan karyawan rendah".

2.1.4.4 Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Dengan adanya penanggulangan stress, rasa puas kerja dan kedisiplinan kerja karyawan maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Menurut T.Hani Handoko (2010 : 193) " Program konseling merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung pada kepuasan kerja,motivasi dan reaksi terhadap stres. Bila konseling tidak berhasil dan karyawan tetap berprestasi kerja tidak memadai, berbagai bentuk tindakan pendisiplinan mungkin diperlukan".

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Naratif

2.2.1.1 Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008) adalah "suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan".

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008)

Indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2009:314) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
   a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
   b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
   c. Jadwal bekarja
2. Stres karena peran
   Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
   a. Hasil kerja dan system dukungan social yang buruk
   b. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
4. Perkembangan karier
   a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
   b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
   c. Keamanan pekerjaannya.

5. Struktur organisasi
    a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
    b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
    c. Ketidak terlibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah-pekerjaan
    a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
    b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
    c. Konflik pernikahan
    d. Stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut T.Hani Handoko (2010:193) "kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjannya".

Pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Veitzhal Rivai (2004:479) salah satu indikator kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

6. Rekan kerja

7. Kondisi pekerjaan

2.2.1.3 Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Henry Simamora (2004:610) " Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi".

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Aprianto-Darmawan (2009) dalam skripsi Edwin Hidayat (2009) sebagai berikut :

1. Ketaatan pada waktu

    a. Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
    b. Disiplin saat jam kerja.
    c. Disiplin pada jam pulang kantor.
    d. Tingkat Penyelesaian pekerjaan.

2. Kepatuhan terhadap peraturan

    a. Ketaatan pada peraturan kerja
    b. Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

2.2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Menurut Steven P Robbins et,all (2008-376) " Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan.Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan."

Menurut Sondang (2008) ”Bahwa hal-hal terpenting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut menyangkut disipliner, penanggulangan stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pegembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan”.

Menurut Abbdurrahmat Fathoni (2006:129) “ Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan dari pekerjaan,maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan karyawan rendah”.

Menurut T.Hani Handoko (2010 : 193) “ Program konseling merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung pada kepuasan kerja,motivasi dan reaksi terhadap stres. Bila konseling tidak berhasil dan karyawan tetap berprestasi kerja tidak memadai, berbagai bentuk tindakan pendisiplinan mungkin diperlukan”.

2.2.2 Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

Berikut ini perbedaan penilitian dengan penelitian yang sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh beberapa orang

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu PT Harja Gunatama Lestari Bandung

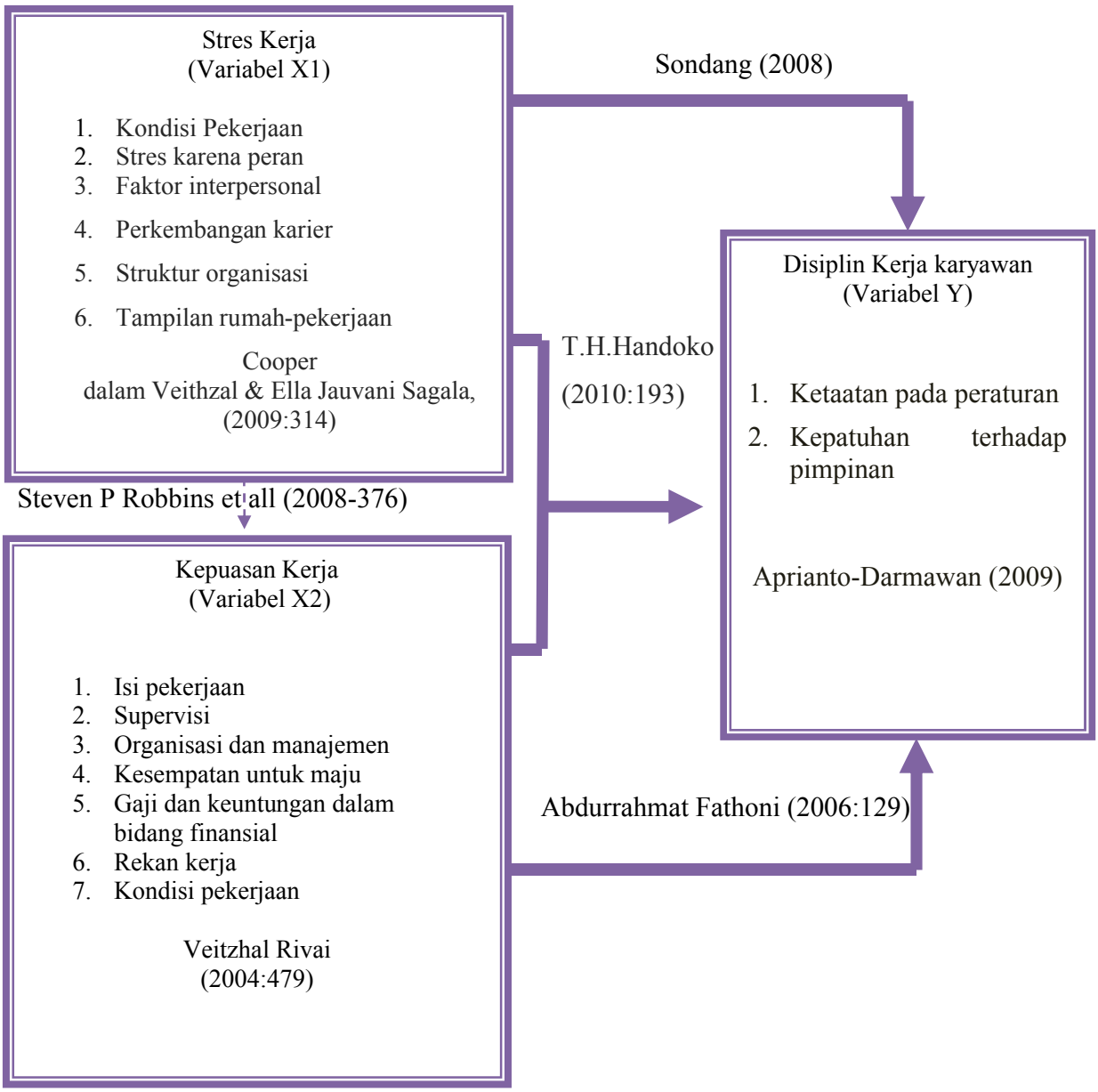
Peneliti dan tahun penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Anwar prabu / 2005	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas faktor-faktor	Selain factor motivasi masih banyak lagi factor-faktor lainnya yang	Sama-sama diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

	keluarga berencana nasional kabupaten muara enim	motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dankebutuhan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan	mempengaruhi kinerja karyawan.	
Henny 2007	Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian customer care pada PT Telekomunikasi Tbk Bekasi	Hasil penelitian dari sumber stres kerja diperoleh kondisi stres kerja karyawan rendah, dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh kondisi kepuasan kerja karyawan tinggi.	Stres sebagai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan penulis memakai stres sebagai indikator yang dipengaruhi	Sama-sama memiliki titik fokus yang sama yaitu karyawan. Yang diutamakan akhirnya adalah karyawan

Wahyuningrum 2008	Hubungan kemampuan kepuasan dan disiplin kerja dengan kinerja dengan kinerja pegawai di kecamatan Tanggungharjo Kabupaten	Penelitian ini ditemukan berdasarkan variabel yang diteliti menunjukkan ada hubungan yang positif baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama dengan variabel terikat kinerja.	Hubungan kemampuan tidak langsung mempengaruhi secara signifikan melainkan menjelaskan fungsinya sebagai pengaruh, kehendak untuk memicu kinerja pegawai	Sama-sama bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan

Sumber : adopsi dari berbagai penelitian

2.2.3 Bagan Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2:Paradigma Penelitian
Bagan kerangka pemikiran analisis stress kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Harja Gunatama Lestari

2.3 Hipotesis

Berdasarkan peumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berdampak terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Harja Gunatama Lestari Bandung.
2. Kepuasan kerja berdampak terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Harja Gunatama Lestari Bandung.
3. Stres kerja dan kepuasan karyawan berdampak secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Harja Gunatama Lestari Bandung.