BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Job stress*

2.1.1.1 Pengertian *Job stress*

Secara formal, stress didefinisikan sebagai suatu respons adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Kreitner dan Kinicki, 2005). Definisi lain tentang stress dikemukakan oleh Schuler (1980) dan Kahn dan Byosiere (1992) dalam Robbins (2006) bahwa stress adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Luthans, (2006) mendefinisikan stres adalah interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian mereka memperinci defenisi sebagai berikut; respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuwensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Cooper dan Straw (1995) mengemukakan gejala stres terjadi dengan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri dan sering merasa jengkel.

Gejala stres di tempat kerja sangat berhubungan dengan kualitas kerja dan interaksi individu di tempat kerja. Gejala stres di tempat kerja meliputi kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi berkurang, komunikasi tidak lancar, kurang baik dalam mengambil keputusan, kurang reatifitas dan inovatif, serta tugas-tugas yang dilakukan tidak bermanfaat.

Gibson *et al*,. dikutip dari Yulianti (2000) mengemukakan bahwa stres kerja berdasarkan konseptual adalah sebagai stimulus, respon dan stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

2.1.1.2 Sumber *Job stress*

Sumber stress atau yang disebut dengan stressor adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stress. Dengan kata lain, stressor adalah suatu prasyarat untuk mengalami respon stress (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dari Model Stress Pekerjaan yang dikembangkan dari Koslowsky (1998) dan Matteson dan Ivancevich (1979) dalam Kreitner dan Kinicki (2005) diketahui bahwa terdapat empat jenis stressor, yaitu individual, kelompok, organisasi, dan diluar organisasi. *Stressor* individual adalah *stressor* yang berkaitan secara langsung dengan tugastugas kerja seseorang. Contoh *stressor individual* yang paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan (Jorge, et al, 1999 dan Schaubroeck dan Fink, 1998). Selain variabel-variabel tersebut, terdapat keamanan kerja yang juga merupakan stressor tingkat individual yang penting untuk dikelola karena berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

Stressor organisasional mempengaruhi sejumlah besar karyawan. Kebudayaan organisasi merupakan contoh utama. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi merupakan suatu sumber lain dari stress organisasional (Kreitner dan Kinicki, 2005). Kemudian, desain kantor, dan lingkungan umum

kantor merupakan *stressor organisasional* yang penting dan juga penerangan yang buruk, suara yang bising, penempatan perabot yang tidak tepat, dan suatu lingkungan yang kotor atau bau akan menciptakan stress.

Dalam sisi yang lain Menurut Hasibuan (1990), faktor-faktor penyebab stres kerja terdiri dari:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Davis dan Newstrom dikutip dari Margiati (1999) menyatakan bahwa stres kerja terjadi dikarenakan oleh:

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas

bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pcngalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang lerbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.
4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
5. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta scope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).
7. Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bias disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah

terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal terscbul tidak umum. Situasi ini bisatimbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang di lalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaannya berada di bawah perusahaan pertama.
9. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai; (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

Faktor organisasi yang menjadi sumber atau mempengaruhi stres cukup banyak. Beberapa diantaranya yang penting dan sering diteliti meliputi:

1. *Role ambiguity and role conflict* (ketidakjelasan peran dan konflik peran).

   Role ambiguity adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Brief et al., dikutip dari Nimran, 1999). Ketidakjelasan peran bersifat pembangkit stress karena menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu.

2. *Work overload* (kelebihan beban kerja)

   Work overload atau kelebihan beban kerja oleh French & Caplan dikutip dari Nimran (1999) dibedakan dalam *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah "*having too much to do*", sedangkan yang *qualitative overload* adalah "*too difficult*." Jadi manakala para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan lugas yang dibebankan, maka keadan ini disebut kelebihan beban kerja kuantitatif atau *quantitative overload* (Ivancevich & Matteson dikutip dari Nimran, 1999).

2.1.1.3 Dampak *Job stress*

Rendall Schuller dalam Rini (2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan tendesi mengalami kecelakaan. Beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja meliputi:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi seseorang berasal dari interen dan eksteren. Herpen *et al*. (2002); hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik Sedangkan Gacther and falk (2000), Kinman and Russel (2001); Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentive intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.

Luthans (1998) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk merangsang

orang adalah untuk mempekerjakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih puas dengan dan komitmen untuk pekerjaan mereka.

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2003) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga (3) elemen penting yaitu; usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Menurut Maslow dalam Handoko (2001) manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Menurut Maslow, orang cenderung berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pada tingkatan yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat biologis, kemudian pada tingkat yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dalam suatu perusahaan kebutuhan- kebutuhan tersebut di atas diterjemahkan sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang meliputi: kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup.

2. Kebutuahan keamanan : lingkungan kerja yang bebas dari segala macam bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, keamanan penggunaan peralatan.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan dari orang lain atas hasil kerja yang dicapai, akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Penghargaan yang dimaksudkan adalah pemberian penghargaan atau reward, mengakui hasil karya individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan citacita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Siagian (2000) ada sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan yang menjadi faktor motivasi yang perlu dipuaskan dan oleh karenanya perlu selalu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi yaitu :

1. Kondisi kerja yang baik, terutama yang menyangkut segi fisik dari
2. lingkungan kerja.

3. Perasaan diikutsertakan
4. Cara pendisiplinan yang manusiawi
5. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik
6. Kesetiaan pemimpin kepada para karyawan
7. Promosi dan perkembangan bersama organisasi
8. Pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan
9. Keamanan pekerjaan
10. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Menurut David Mc Clelland (1978) kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Fuad Mas'ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Lebih lanjut Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas

Luthans (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawan (Supervisi), kepuasan terhadap rekan kerja.

Dole and Schroeder (2001); Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999)dan Locke (1983); Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Nasarudin (2001); Igalens and Roussel

(1999); *Job satisfaction may be as a pleasurable ar positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*. Dalam pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaan terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang.

2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Dr. Showkat Khalil Wani (2013) International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 2 Issue 3 ǁ March. 2013ǁ PP.13-18	Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelas ulama karyawan mengalami lebih banyak stres daripada petugas dan ada hubungan yang kuat antara stres kerja dan motivasi karyawan. Berdasarkan temuan penelitian pembayar saat ini menawarkan beberapa saran dan rekomendasi yang relevan	Variabel independen, yaitu *job stress* dan variabel dependen yaitu motivasi kerja	Tempat dan subjek penelitian

			untuk meningkatkan skenario pekerjaan secara keseluruhan dalam industri perbankan.		
2	Awang Mada Kurnia, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2003) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No 1 (2013) Universitas Brawijaya, Malang	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja dan Prestasi Kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ASKES Persero), Cabang Boyolali)	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel Motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja	Tempat dan subjek penelitian
3	Agus Setyono,dkk (2007) JURNAL STUDI MANAJEMEN & ORGANISASI Volume 4, Nomor 2, Juli, Tahun 2007 Undip,Semarang	Analisis pengaruh *job stress* terhadap kepuasan kerja, dan kinerja salesman PT. Adira Finance Cabang Bangkong Semarang".	peningkatan kepuasan dan kinerja salesman dapat dilakukan dengan mengelola job stress. Agar job stress dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja salesmana maka sumber stress yang berasal dari organisasi harus dapat dikendalikan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa job stress, kepuasan kerja dan kinerja berada dalam	Variabel independen, yaitu *job stress* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja

			kategori sedang.		
4	Noviansyah dan Zunaidah (2011), Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18 Desember 2011	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	Hasil penelitian ini yaitu bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. 2) Pengujian terhadap hipotesis kedua dapat disirnpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja

			3) Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis ketiga memberikan hasil bahwa stres kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.		
5	Mona tiorina Manurung dan Intan Ratnawati (2012), DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 1, Nomor2, Tahun 2012	Analisis pengaruh stress kerja dan kepuaan kerja terhadap *Turnover intentions* karyawan STIKES Widya Husada Semarang	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan STIKES Widya Husada Semarang, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja

			intention karyawan Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan STIKES Widya Husada Semarang maka akan menurunkan *turnover intention* karyawannya.		
6	Fifin Friska (2011), Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB Bogor	Analisis Pengaruh Faktor-faktor stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V	Hasil identifikasi menunjukkan bahwa kondisi stres kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V rendah. Faktor yang mempengaruhi tingginya stres kerja karyawan bagian Sumberdaya Manusia, Keuangan, dan Produksi yaitu pada faktor waktu dan peralatan kerja, sedangkan karyawan bagian Pemasaran pada faktor beban kerja yang berlebihan.	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja
7	Poundra Rizky Afrizal,dkk (2014) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 1 Februari 2014|	Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO)	Konflik kerja dan stress kerja Stress Kerja berpengaruh terhadap	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu kepuasan kerja

		Cabang Malang)	kepuasan kerja		
8	Nilufar Ahsan, *et.al* European Journal of Social Sciences – Volume 8, Number 1 (2009)	*A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara empat konstruksi diuji. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja
9	Syed Mubasher Hussain Naqvi, *et al*. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS Institute of Interdisciplinary Business Research JULY 2013 VOL 5, NO 3*	*Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector*	Atas dasar temuan empiris dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tantangan nyata bagi karyawan yang bekerja di sektor kesehatan masyarakat . Hal ini sangat penting bahwa lingkungan kerja sedang terus-menerus dipantau untuk faktor yang berhubungan dengan stres . Selanjutnya, tidak hanya penting untuk memantau faktor , tetapi untuk menciptakan	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja

			lingkungan yang sehat di mana pekerjaan karyawan dalam cara yang efisien . Untuk tujuan ini , studi ini dilakukan untuk memonitor efek dari stres kerja terhadap produktivitas karyawan di sektor kesehatan publik dari Muzaffarabad dan Poonch pembagian AJ & K. Variabel yang diambil melalui literatur yang menyebabkan stres kerja dan mempengaruhi produktivitas karyawan . Variabel menyebabkan stres di pekerjaan adalah kurangnya imbalan finansial , tidak fleksibel dalam jam kerja , masalah pribadi , kontrol rendah di atas lingkungan kerja dan sistem manajemen . Hasil penelitian		

			menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan faktor-faktor negatif memiliki efek negatif pada stres kerja dan penurunan produktivitas karyawan . Korelasi Pearson dan regresi digunakan untuk mengukur dampak dari stres kerja terhadap produktivitas karyawan .		
10	Muhammad Iqbal & Muhammad Adnan Waseem. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2012, Vol. 2, No. 2	*Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan*	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Pengendali lalu lintas udara yang memiliki tingkat tinggi stres kerja memiliki kepuasan kerja rendah.	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja
11	Ni Nyoman Novitasari Andraeni (2005) Studi Pengembangan Sumber Daya Alam Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Surabaya.	Stress kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja

			kerja karyawan PT. H.M. SAMPOERNA Tbk Surabaya.		
12	Merlianti,2006. Universitas Widyatama	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA,Tbk (KANDATEL) Bandung	Hasil analisis menyatakan motivasi kerja cukup berpengaruh sebesar 34,81 % terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 65,19 % dipengaruhi oleh faktor â faktor lain. Dengan diketahui pengaruh motivasi keja mempunyai hubungan yang cukup kuat atau cukup tinggi dengan kepuasan kerja	Variabel independen, yaitu *job stress*	Variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Berbagai gejala yang muncul dalam stress tentunya ditimbulkan oleh berbagai sebab. Adapun sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stress antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins, 2006). Faktor lingkungan terkait dengan ketidakpastian lingungan yang mempengaruhi organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat stress karyawan, siklus bisnis yang dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian lingkungan, dan ketidakpastian teknologi.

Di lingkungan organisasi berbagai penyebab stress antara lain tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan budaya ketegangan, rasa takut, dan kecemasan, rekan kerja yang tidak kompak. Semua itu dapat diklasifikasikan dalam tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Faktor pribadi yang memicu munculnya stress antara lain: persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik pribadi bawaan, dan beban kerja yang berlebih.

2.2.1 Keterkaitan antara *Job Stress* dengan Motivasi Kerja

Gibson et al dalam Praptini Yulianti (2000:9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai Stimulus, stress sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor yang bermuara pada timbulnya motivasi. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebagai sebuah stimulus atau respon, melainkan stres juga merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi organisasi. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjuknya perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia

sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai dorongan untuk menciptakan gairah dan semangat dalam bekerja. Kinerja karyawan timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan munculnya stres pada karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, diharapkan tesis ini dapat dijadikan sebagai standar atau bahan acuan bagi karyawan dan perusahaan dalam menghadapi kondisi dunia kerja pada saat ini, sehingga stres dapat dikendalikan dengan lebih baik, tanpa menurunkan motivasi kerja seseorang, sehingga kinerja karyawan akan tetap berjalan dengan baik.

Dengan adanya pemahaman terhadap karyawan akan menciptakan motivsi kerja yang tinggi. Stres kerja sangat berpengaruh sekali terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan maka daripada itu untuk meningkatkan produktifitas

perusahaan harus dapat meminimilasi yang dapat terjadinya stres kerja agar produktifitas dalam perusahaan tidak menurun.

2.2.2 Keterkaitan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

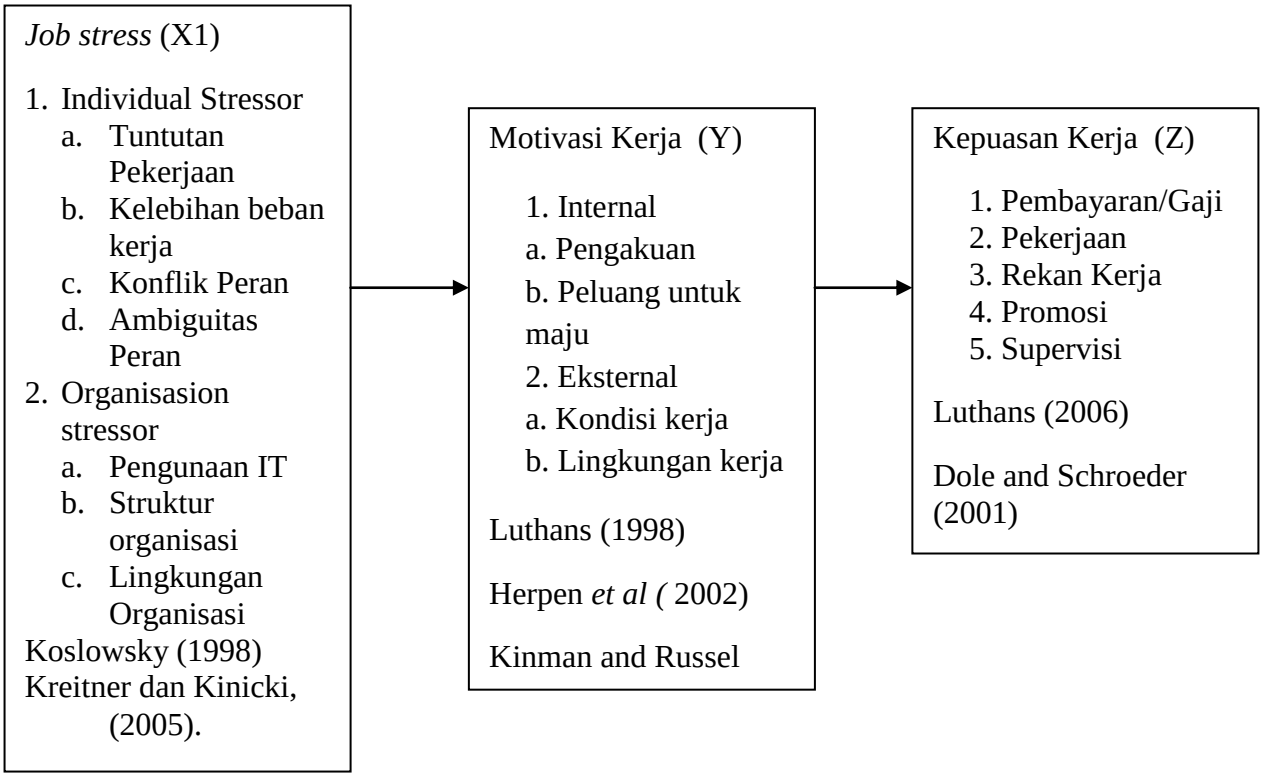
Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Handoko (2002: 252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Buhler (2004: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: ”Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serja kinerja. Karena

setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kepuasan karyawan.

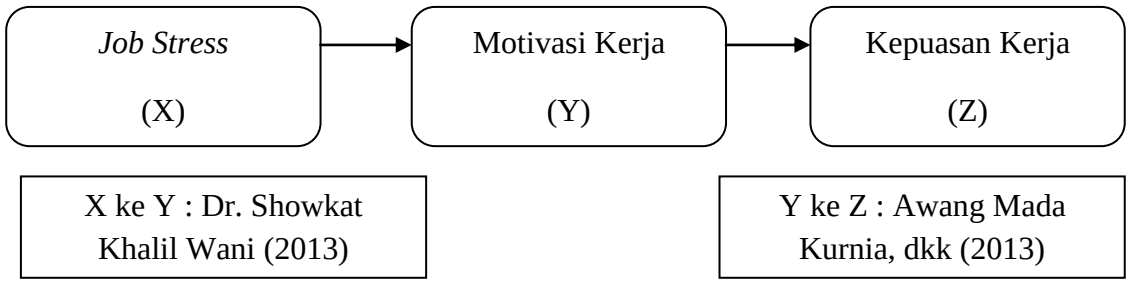
Dan berikut gambar kerangka pemikiran untuk menjelaskan mengenai variabel-variabel yang diteliti



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Dan berikut ini skema paradigma dari penelitian yang dilakukan:



Gambar 2.2

Skema Paradigma

Gambar di atas dapat diartikan bahwa Job stress berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan kerja.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. H_1 = *Job stress* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea
2. H_2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Sungwoo Hitech Korea