BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pemberdayaan Karyawan

2.1.1.1. Definisi Pemberdayaan Karyawan

Definisi Pemberdayaan menurut Yulk yang dialihbahasakan oleh Supriyanto (2009:15) menyatakan:

"Pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dari orang yang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan dan nilai-nilai mereka sendiri."

Adapun pengertian lain, menurut Kocel (dalam Cavus, 2010), bahwa:

"Pemberdayaan merupakan proses pengambilan keputusan hak dan membantu karyawan mengembangkan diri dengan bantuan solidaritas, berbagi, dan tim kerja."

Selanjutnya, Menurut Kadarisman (2013:249) menyatakan, bahwa:

"Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Karyawan atau pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka."

Srinadi (2014) menyatakan, bahwa:

"Pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang atau otonomi kepada karyawannya dalam hal mengambil keputusan, mengambil solusi terhadap

masalah, dan menentukan sendiri cara mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya."

Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Debora dalam Fatchur Rohman dan Novita (2001) dari hasil penelitian Hamdi Harmen dan Karlina Yulia Ningsih, Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala, menyatakan, "Pemberdayaan psikologis merupakan sebagai konstruk motivasional, kekuasaan dan kendali digunakan sebagai kondisi kepercayaan yang bersifat motivasional atau yang mengandung pengharapan dan bersifat normal dalam diri tiap-tiap individu. Pemberdayaan (*empowerment*) sering digunakan sebagai pembenaran daya agar seluruhnya tetap berlangsung dengan baik, mengurangi besarnya resiko dan untuk mengambil tindakan secara selektif dengan cara yang aman. Peemberdayaan memungkinkan pemanfaatan kecakapan dan pengetahuan karyawan sepenuh-penuhnya dan sebenar-benarnya."

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan

Rosabeth Moss Kanter dalam bukunya *Men and Women in Organizations (1993)* organisasi sangat membutuhkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki untuk diberdayakan dalam bekerja. faktor pertama dalam memberdayakan karyawan dalam organisasi oleh Kanter di bagi dalam 2 power (kekuasaan) yaitu:

1) *Formal Power*

Formal power adalah kekuasaan dalam bekerja yang berhubungan langsung dengan organisasi yang didapat secara resmi/diakui.

Formal power terdiri dari :

a. Definisi pekerjaan

b. Kebijakan

c. Penghargaan

2) Informal Power

a. Hubungan dalam organisasi

Hubungan dalam organisasi adalah nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu menjalin hubungan dan terhubung dengan manusia yang lain. Hubungan antar karyawan inilah yang akan mempengaruhi pemberdayaan karyawan dalam bekerja. Nilai dan budaya yang tercipta dalam hubungan antar karyawan di organisasi akan secara langsung maupun tidak langsung akan berangsur mempengaruhi karyawan.

b. Hubungan dengan sponsor, rekan kerja dan lintas divisi

Adalah hubungan yang terjalin antar karyawan, antar karyawan lintas bagian maupun antar karyawan dengan pimpinannya. Hubungan ini lebih bersifat pribadi dari karyawan yang akan diberdayakan. Hubungan pribadi antar karyawan dalam suatu organisasi walau tidak berefek langsung kepada keseluruhan karyawan namun akan mempengaruhi karyawan yang bersangkutan. Pemberdayaan harus mengidentifikasi hubungan ini sebelum memberdayakan karyawan.

2.1.1.3. Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Konsep pemberdayaan menurut Wibowo (2013) lahir ketika kegiatan pendidikan dan pelatihan dirasa sudah tidak efektif lagi karena dinilai terlalu bersifat *top down* sehingga kurang mampu mengembangkan kreativitas dan

inovasi karyawan. Pemberdayaan adalah suatu cara pendekatan baru yang bersifat *bottom up* karena menuntut karyawan lebih kreatif dan inovatif secara mandiri dengan dukungan langsung dari pemberi wewenang.

Selanjutnya Wibowo (2013) menyatakan beberapa manfaat pemberdayaan, yakni:

1. Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memberdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
2. Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik munkin teknologi maju.
3. Permintaan yang tetap atas kualitas yang tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memperdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna meperbaiki produk dan jasa.
4. Tumbuhnya masalah ekologi menuntut organisasinya perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

   Seiring dengan era globalisasi yang tidak mungkin dihindari, perusahaan harus dapat mengikuti aturan atau bahkan harus mengimbangi adanya upaya berbagai perubahan yang diakibatkan globalisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja.

Adapun pendapat lain menurut Gaspersz dalam Kadarisman (2013:241) manfaat dari pemberdayaan pegawai ialah: pekerjaan mereka (karyawan) merupakan milik mereka, mereka bertanggung jawab, mereka mengetahui dimana mereka berada dan mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka.

2.1.1.4. Teknik Pemberdayaan Karyawan

Teknik memberdayakan karyawan menurut Jay Heizer dan Barry Render (2009) ialah:

1. Membina jaringan komunikasi yang melibatkan pekerja.
2. Membentuk para penyelia yang bersikap terbuka dan mendukung.
3. Memindahkan tanggung jawab dari manajer dan staf kepada para pekerja di bagian produksi.
4. Membangun organisasi yang memiliki moral yang tinggi.
5. Menciptakan struktur organisasi formal sebagai tim-tim dan lingkaran-lingkaran kualitas.

2.1.1.5. Dimensi Pemberdayaan Karyawan

Menurut Thomas dan Velthouse, 1988 dan Spreitzers (1992) dalam Borghei *et al* (2008) ditemukan empat dimensi umum yang dimiliki pemberdayaan, yaitu:

1. *Meaning* (Arti)

   Meaning adalah nilai dari suatu tujuan kerja yang dinilai dalam kaitannya dengan tujuan atau standar individu yang bersangkutan. Arti mencakup suatu kesesuaian antara persayaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai dan perilaku.

2. *Competence* (Kompetensi)

   Competence mempunyai arti yang sama dengan *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompetensi lebih

memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja secara umum atau sering disebut dengan *self-esteem*.

3. *Self-determination* (Penentuan diri)

   Self-determination adalah perasaan individu yang berkaitan dengan pilihan dalam mengawali dan mengatur dalam emmbuat pilihan atau melakukan suatu pekerjaan. Penentuan diri merefleksikan otonomi dalam mengawali dan melaksanakan perilaku dan proses kerja, misalnya mengenai pembuatan keputusan tentang metode kerja, kecepatan dan usaha yang dilaksanakan.

4. *Impact* (Pengaruh)

   Impact adalah suatu tinngkatan yang mana individu dapat mempengaruhi hasil-hasil stratejik, administratif dan operasional dari hasil kerja.

2.1.1.6. Indikator Pemberdayaan Karyawan

Kadarisman (2013:269) menyatakan bahwa, adapun model pemberdayaan yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut:

1) *Desire*. Tahap pertama dalam empowerment adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.
2) *Trust*. Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.
3) *Confident*. Setelah adanya rasa saling percaya dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

4) *Creadibility*. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi.
5) *Accountability*. Adalah pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
6) *Communication*. Adalah adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

Pada penelitian Parameswari (2014) disebutkan bahwa, indikator dari pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut:

1) *Sense of meaning*. Peran karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan keterlibatan mereka secara langsung pada setiap lini untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan.
2) *Sense of competence*. Dalam hal ini, para karyawan yakin dan percaya diri terhadap kemampuan maupun keahlian yang mereka miliki, sehingga dapat diwujudnyatakan dalam melaksanakan pekerjaan.
3) *Sense of self-determination*. Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menentukan pilihan yang sesuai atau dianggap mewakili dirinya dalam bekerja di organisasi.
4) *Sense of impact*. Dampak yang dirasakan dari cara kerja seorang karyawan, yang dapat mempengaruhi hasil kerja rekan kerjanya maupun lingkungan kerja yang bersangkutan.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Definisi Stres Kerja

Menurut Handoko (2008:200), bahwa:

”Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Selain itu, menurut Rini (2010) menyatakan, bahwa:

“Stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami stres karena menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan.”

Adapun pendapat lain mengenai stres kerja menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011 : 17), bahwa:

“Stres sebagai suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.”

Definisi lain mengenai stres kerja menurut Putra (2014), bahwa:

“Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.”

2.1.2.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 : 19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

a) *Stressor* Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

b) *Stressor* Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadaporang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

c) *Stressor* Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

d) *Stressor* Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2000:201) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah:

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 dengan kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.1.2.3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013 : 385) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 apsek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior* :

a. *Physiology* (Fisiologi)

Masalah kesehatan fisik mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

b. *Psychology* (Psikologikal)

Ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

c. *Behavior* (Tingkah laku)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

2.1.2.4. Dampak Stres Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014) disebutkan bahwa, dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.
2. Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
3. Stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen.
4. Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.
5. Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

Pendapat lain mengenai dampak stres keja dikemukakan oleh Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013 : 19), membagi menjadi 5 dampak dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk

akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian. sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.1.2.5. Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada 7(tujuh), antara lain:

1. Konflik kerja

   Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.
2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

   Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stres kepada pekerja.
3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

   Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

   Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

   Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

   Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

   Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. Karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

2.1.3. Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa:

“Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja

bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya."

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan, bahwa:

"Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya."

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012 ; 327), bahwa:

"Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan". Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan."

Adapun pendapat lain menurut Putra (2014) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi."

Menurut penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Yumanhadi Idris, Dosen Tetap FE Unswagati Cirebon dalam jurnal riset bisnis dan manajemen volume V No.1 ISSN: 2086-0455, menyatakan, "Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya Kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap tingkat *turn over* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental pegawai serta tingkat kelambanan."

2.1.3.2. Tiga Dimensi Penting Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthans (1998:144), terdapat tiga dimensi penting kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja.
2. Kepuasan kerja diartikan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh memenuhi harapan.
3. Kepuasan kerja menyajikan perhatian atau *attitude* yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Smith, et. al. yang dikutip Luthans (1998:145-146)menunjukkan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. *The work itself, the extent to which the job provides the individual with interisting task, opportunities for learning, and the chance to accept resposibility.*

Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. *Pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which that is viewed aquitable vis-a-vis that of other in organization.*

Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

3. *Promotion opportunities, the chance for advancement in the hierarchy.*

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

4. *Supervision, the abilities of the supervisor to provide tchnical assistance and behavioral support.*

Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.

5. *Co-worker, the degree to which fellow worker are technically proficient socially suportive.*

Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.

6. *Working condition, if the working condition are good (clean, attractive, surrounding, for instance) the personnel will find it easier to carry out their job.*

Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Edy Sutrisno (2014 : 77) menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) adalah :

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Edy Sutrisno (2014 : 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Hartono (2013) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat dikukur melalui indikator:

1) Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja.

2) Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki

2. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator:

1) Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.
2) Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator:

1) Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan.
2) Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mandala (2014) disebutkan bahwa, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi.

Perasaan karyawan terhadap kepuasan pribadi yang diraih dari prestasi serta kontribusi dalam bekerja sehingga dihargai oleh perusahaan.

2. Pengakuan.

Perasaan karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan dari penyelesaian tugas yang memadai di dalam pekerjaan dari rekan kerja, atasan, manajemen bahkan masyarakat umum.

3. Pekerjaan itu sendiri.

Sebuah perasaan dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu mendebarkan atau membosankan, serta apakah pekerjaan itu menantang atau menarik.

4. Pertumbuhan.

Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta secara bersamaan dapat meningkatkan keterampilan dan performa kerja karyawan.

5. Kemajuan.

Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mementingkan kemajuan karirnya dari pada insentif moneter dari perusahaan serta perasaan karyawan yang merasa bahwa melalui bekerja karyawan dapat mempelajari keterampilan baru demi kemajuan karir.

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Peneliti Terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu
Teori Keterkaitan antar Variabel

Keterkaitan Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)					
No.	**Nama Peneliti/Tahun**	**Judul Penelitian/Judul Referensi**	**Hasil Penelitian**	**Persamaan**	**Perbedaan**
1.	M. Faqihudin dan Gunistiyo, (2009)	”Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	- Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif	Adanya persamaan dengan	- Tidak

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank milik Negara di Kota Tegal"	terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.	variabel yang di teliti yaitu (X2) Stres Kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja	membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X1) Pemberdayaan Karyawan - Objek penelitian serta populasi yang berbeda
2.	Dhini Rama Dhania Universitas Muria Kudus, (2010)	"Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)"	- Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. - Berdasarkan hasil wawancara awal didapat bahwa salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat iini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga. Banyak hal yang dapat menjadi pendorong untuk	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X2) Stres Kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X1) Pemberdayaan Karyawan - Objek penelitian serta populasi yang berbeda

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dapat merasakan kepuasan kerja, misalnya saja karena stres kerja yang tinggi membuat medical representatif menjadi terpacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dengan pekerjaannya.		
3.	Elbeyi Pelit Sekolah Pariwisata dan Hotel Management, Afyon Kocatepe University, Afyonkarahisar, Turki Yuksel o ztu¨rk Fakultas Pariwisata, Gazi University, GO lbas¸ı-Ankara, Turki, dan Yalcin Arslantu¨rk Fakultas Perdagangan dan Pendidikan Pariwisata, Gazi University, GO lbas¸ı-Ankara, Turki, (2011)	"Efek dari pemberdayaan karyawan pada pekerjaan karyawan kepuasan Sebuah studi tentang hotel di Turki	Bahwa pemberdayaan secara keseluruhan (psikologis dan perilaku) memiliki efek lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa kedua dimensi pemberdayaan (perilaku dan psikologis) dan aktivasi praktek sesuai dengan ini akan memiliki efek lebih besar pada tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama dalam pendirian Hotel. Dalam hal ini, kita dapat menyimpulkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur terkait dan kepada karyawan cara kegiatan pemberdayaan dipraktekkan dalam perusahaan, ketika manajer dan peneliti yang akan melakukan penelitian ke subjek mempertimbangkan kedua dimensi pemberdayaan daripada menangani mereka sendiri-sendiri dan terpisah.	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X1) Pemberdayaan Karyawan terhadap (Y) Kepuasan Kerja	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X2) Stres Kerja - Objek penelitian serta populasi yang berbeda
4.	Ratna Sukma Ayu dan Prof. Dr. Didik J Rachbini Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta, (2013)	"Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Promosi Jabatan, Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya	- Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja artinya perubahan nilai	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X1) Pemberdayaan Karyawan terhadap (Y)	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X2)

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap Retensi Karyawan Kajian pada Region III PT. Permata Bank Tbk"	- Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kepuasan kerja atau dengan kata lain apabila Pemberdayaan karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan Kepuasan kerja dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan artinya perubahan nilai Kepuasan kerja mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Retensi karyawan atau dengan kata lain apabila Kepuasan kerja meningkat maka hal tersebut akan menyebabkan peningkatan retensi karyawan secara signifikan.	Kepuasan Kerja	Stres Kerja - Objek penelitian serta populasi yang berbeda
5.	Ari Styawahyuni, Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, (2015)	"Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"	- Pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood. - Pemberdayaan berpengaruh positif	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X1) Pemberdayaan Karyawan dan (X2) Stres Kerja terhadap (Y) Kepuasan	Objek penelitian serta populasi yang berbeda

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood nilai positif menandakan semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun.	Kerja	
6.	Dr. Aman Khera Assistant Professor University Institute of Applied Management Sciences Sector: 25 (South Campus), Panjab University, Chandigarh (INDIA) – 160014, (2015)	"Dampak Pemberdayaan Karyawan –pada Kepuasan Kerja: AN Empiris Analisis Bank di Chandigarh, (INDIA) "	Hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Korelasi Pearson dikerjakan untuk melihat apakah ada hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja di antara karyawan bank. Tabel tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja adalah 0,293 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja pada tingkat signifikansi 1%. Hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan pemberdayaan karyawan diukur melalui analisis regresi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model tersebut signifikan.	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X1) Pemberdayaan Karyawan terhadap (Y) Kepuasan Kerja	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X2) Stres Kerja - Objek penelitian serta populasi yang berbeda
7.	- Joshua Ofori Essiam University of Professional Studies, Faculty	"Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja antar Universitas Staff: Bukti Analytical dari Universitas	- Penelitian saat ini penuh dengan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja di antara pekerja pendidikan. Studi ini memperkuat studi sebelumnya dalam konteks sistem universitas Ghana.	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X2) Stres Kerja	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	of Management, Accra, Ghana - Marco Elikem Mensah University of Professional Studies, Faculty of Management, Accra, Ghana - Linus Kekleli Kudu University of Professional Studies, Faculty of Management, Accra, Ghana - Gerald Dapaah Gyamfi University of Professional Studies, Faculty of Management, Accra, Ghana, (2015)	Publik di Ghana"	-Ketertarikan yang mencolok dari stres kerja sebagai subjek penelitian telah menjadi bagian karena besarnya dampaknya. Sangat menarik untuk mengamati bahwa sebagian besar literatur tentang stres kerja dan kepuasan kerja di antara pekerja pendidikan telah melaporkan hubungan terbalik antara variabel (Bemana et al., 2000; Beehr et al., 1976; Howe et al., 2000; dan Ahsan et al., 2009). Peran berlebihan telah dikaitkan dengan tumpahnya pekerjaan ke dalam keluarga dan domain sosial (Sliskovic & Servic, 2011). Karena keadaan seperti itu, karyawan cenderung untuk melaksanakan tugas yang belum selesai di kantor ke berbagai rumah mereka.	terhadap (Y) Kepuasan Kerja	peneliti yaitu variabel (X1) Pemberdayaan Karyawan - Objek penelitian serta populasi yang berbeda
8.	Putu Indah Afsari Dewi Universitas Warmadewa Indahdewi30@gmail.com, (2017)	"Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung"	Pengaruh Pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Hasil perhitungan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sesuai dengan Gambar 5.2 dan Gambar 5.3 , serta Tabel 5.17 menunjukan bahwa pemberdayaan berpengaruh positip sebesar 0,44 terhadap kepuasan kerja dan signifikan dengan nilai t sebesar 8,06. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 3 (H3), yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara statistik dapat diterima. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X1) Pemberdayaan Karyawan terhadap (Y) Kepuasan Kerja	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X2) Stres Kerja - Objek penelitian serta populasi yang berbeda

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Ima Raudlatus Shofiah, Bambang Swasto Sunuhary, Ika Ruhana, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang ima.shofia@gmail.com, (2017)	"Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Intention to Leave* (Studi terhadap *Driver* PT Citra Perdana Kendedes Malang)"	- Tingkat stres kerja pada driver PT Citra Perdana Kendedes Malang tergolong rendah, tingkat kepuasan kerja driver termasuk dalam kategori tinggi. - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X2) Stres Kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X1) Pemberdayaan Karyawan - Objek penelitian serta populasi yang berbeda
10.	Toman Romanco Sormin (Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin), Hastin Umi Anisah (Universitas Lambung Mangkurat), Maya Sari Dewi (Universitas Lambung Mangkurat), (2017)	"Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT Panin Bank Banjarmasin"	Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Panin Bank Banjarmasin memberikan pengaruh positif. hasil analisa membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin tinggi kepuasan karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, peningkatan stres berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.	Adanya persamaan dengan variabel yang di teliti yaitu (X2) Stres Kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja	- Tidak membahas variabel lainnya yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel (X1) Pemberdayaan Karyawan - Objek penelitian serta populasi yang berbeda

2.2. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) "Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap

dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan".

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan upaya dari atasan terhadap bawahan untuk menjadikan karyawan lebih berdaya dengan cara memberikan wewenang dan kepercayaan dalam hal menjalankan pekerjaan maupun mengambil keputusan. Sedangkan stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pola berpikir, kondisi seseorang, dan emosi. Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun. Sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun, dan begitu pula sebaliknya bila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

2.2.1. Pemberdayaan Karyawan Keterkaitannya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan /Variabel X1 ke Y

Menurut Khan (1997), bahwa: "Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepecayaan antar karyawan dan manajemen". Pemberdayaan karyawan merupakan alat yang dilakukan perusahaan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensi yang ada dalam dirinya melalui pemberdayaan

karyawan sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Pemberdayaan yang dilakukan perusahaan kepada para karyawan agar dipertahankan karena pemberdayaan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Ratna Sukma Ayu dan Prof. Dr. Didik J Rachbini Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta, 2013) "Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja artinya perubahan nilai Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kepuasan kerja atau dengan kata lain apabila Pemberdayaan karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan Kepuasan kerja dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan".

Penelitian yang dikemukakan oleh "Dr. Aman Khera Assistant Professor University Institute of Applied Management Sciences Sector: 25 (South Campus), Panjab University, Chandigarh (INDIA) – 160014, 2015) "Hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Korelasi Pearson dikerjakan untuk melihat apakah ada hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja di antara karyawan bank. Tabel tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja adalah 0,293 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja pada tingkat signifikansi 1%. Hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan pemberdayaan karyawan diukur melalui analisis regresi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model tersebut signifikan".

Selain itu, pendapat lain dikemukakan dalam jurnal (Ari Styawahyuni, Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2015), menyatakan, “Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood nilai positif menandakan semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun”.

2.2.2. Stres Kerja Keterkaitannya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan /Variabel X2 ke Y

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2003*)*, bahwa “Salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan”. Robbins (2003) juga berpendapat “Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan”. Stress yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu. Lebih jauh lagi Robbins (2003) bahwa “dampak dari stress terhadap kepuasan adalah secara langsung”.

Dalam jurnal yang dikemukakan oleh (M. Faqihudin dan Gunistiyo, 2009) “Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan

mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan."

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan (Dhini Rama Dhania Universitas Muria Kudus, 2010) didapatkan hasil bahwa "Stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang".

Penjelasan lain didapatkan dalam jurnal (Joshua Ofori Essiam University of Professional Studies, Faculty of Management, Accra, Ghana. Marco Elikem Mensah University of Professional Studies, Faculty of Management, Accra, Ghana. Linus Kekleli Kudu University of Professional Studies, Faculty of Management, Accra, Ghana. Gerald Dapaah Gyamfi University of Professional Studies, Faculty of Management, Accra, Ghana, 2015) bahwa "Penelitian saat ini penuh dengan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja di antara pekerja pendidikan. Studi ini memperkuat studi sebelumnya dalam konteks sistem universitas Ghana. Ketertarikan yang mencolok dari stres kerja sebagai subjek penelitian telah menjadi bagian karena besarnya dampaknya. Sangat menarik untuk mengamati bahwa sebagian besar literatur tentang stres kerja dan kepuasan kerja di antara pekerja pendidikan telah melaporkan hubungan terbalik antara variabel (Bemana et al., 2000; Beehr et al., 1976; Howe et al., 2000; dan Ahsan et al., 2009). Peran berlebihan telah dikaitkan dengan tumpahnya pekerjaan ke dalam keluarga dan domain sosial (Sliskovic & Servic, 2011). Karena keadaan seperti itu, karyawan cenderung untuk melaksanakan tugas yang belum selesai di kantor ke berbagai rumah mereka".

Sementara itu, (Ari Styawahyuni, Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2015), menyatakan, ”Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood. Nilai negatif menandakan semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun sedangkan bila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat”.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian (Ima Raudlatus Shofiah, Bambang Swasto Sunuhary, Ika Ruhana, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang ima.shofia@gmail.com, 2017) menyatakan “Tingkat stres kerja pada driver PT Citra Perdana Kendedes Malang tergolong rendah, tingkat kepuasan kerja driver termasuk dalam kategori tinggi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Akan tetapi, berdasarkan penelitian (Toman Romanco Sormin (Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin), Hastin Umi Anisah (Universitas Lambung Mangkurat), Maya Sari Dewi (Universitas Lambung Mangkurat), 2017) mengungkapkan hasil lainnya yakni “Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Panin Bank Banjarmasin memberikan pengaruh positif. hasil analisa membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin tinggi kepuasan karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, peningkatan stres berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi”.

2.2.3. Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan /Variabel X1 dan X2 ke Y

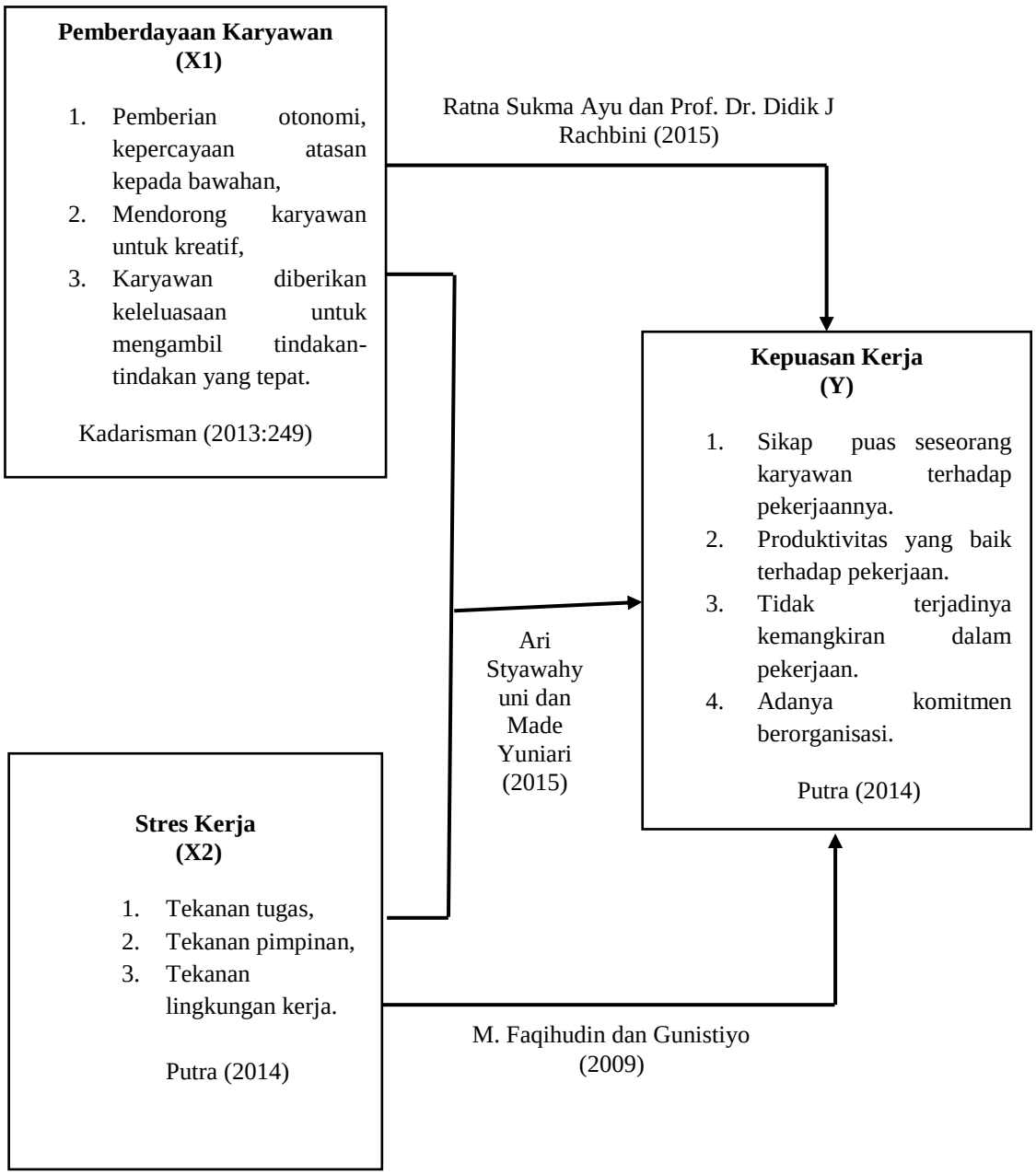
Menurut Penelitian sebelumnya, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" (yang dikemukakan oleh Ari Styawahyuni dan Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2015), menyatakan bahwa, "Pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan".

"Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai positif menandakan semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun". (dikemukakan oleh Ari Styawahyuni dan Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2015".

"Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai negatif menandakan semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun sedangkan bila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat". (dikemukakan oleh Ari Styawahyuni dan Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2015)".

2.2.4. Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian hasil penelitian terdahulu, maka dapat ditetapkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut Nanang Martono (2010:57), hipotesis dapat didefinisikan sebagai "Jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan

secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka". Sementara itu, menurut James E Greighton dalam Nanang Martono (2010:57), "Hipotesis merupakan sebuah dukungan *tentative* atau sementara yang memprediksi situasi yang akan diamati". Dalam penelitian ini, terdapat dugaan sementara sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sudah baik.
2. Stres Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung tidak baik.
3. Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sudah baik.
4. Diduga Terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
5. Diduga Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
6. Diduga Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.