

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen di pandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Adapun fungsi Manullang dalam Putri dan Maralis (2019), bahwa fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan, sedangkan menurut fungsi manajemen sebagaimana di kemukakan oleh Koontz et al dalam tamsah, dan Nurung (2021) yaitu perencanaan, perorganisasian, kepegawaian, bimbingan dan pengadilan.

Mery Parker Follet dalam Eri (2019) menjelaskan bahwa manajemen dapat juga di pandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang orang lain (*the art of getting done trough people*), definisi ini Mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah di atur oleh manajer. Sondang P Siagian dalam Darim (2020) mengartikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Newman dan Terry dalam Mutafi,A (2020) yang mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktifitas kerja.

##### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan pula sebagai salah satu pengolahan dan pendaya gunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja dalam untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hamali 2018) yaitu :

1. Perencanaan Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan

2. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
4. Pengendalian Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
5. Pengembangan Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. Kompensasi Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer
7. Pengintegrasian Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang

penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. **Pemeliharaan** Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. **Kedisiplinan** Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
10. **Pemberhentian** Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perilaku penuh emosi yang menyenangkan dan menyukai profesinya. Sehingga menjadi gambaran terhadap etika kerja, ketaatan, dan hasil kinerja sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan saat melakukan pekerjaan yaitu dari perpaduan antara luar dan dalam profesinya. Karyawan yang memiliki nilai kepuasan yang bagus akan melakukan pekerjaannya dengan tekun dan bersifat absolut pada profesinya, begitu juga apabila pegawai yang mempunyai nilai kepuasan yang buruk akan membuat hasil kinerja yang menurun dan bersifat negative pada profesinya yang menimbulkan adanya rasa teledor, tidak mematuhi peraturan saat melakukan pekerjaan. Adanya hal tersebut akan berpengaruh pada harapan organisasi.

Widayanti & Sariyathi (2016) Kepuasan kerja ialah situasi emosional yang tidak menyenangkan serta menyenangkan bagi semua pegawai mengenai pekerjaannya. Seorang pegawai yang merasa senang ketika melakukan pekerjaan, bahwa dia akan melaksanakan yang terbagus untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Novita (2016) Kepuasan kerja memiliki makna pada emosi yang memiliki tingkatan positif serta membuat senang terhadap setiap individu.

Menurut Robbins (2016) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Sementara orang tidak memiliki kepuasan kerja memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut.

Menurut Anwar (2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Afandi (2018) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Menurut Sutrisno (2019), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Selanjutnya menurut Handoko (2020), kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*)**

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

#### **2. Perbedaan (*Discrepancies*)**

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

#### **3. Pencapaian nilai (*Values attainment*)**

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

#### **4. Keadilan (*Equity*)**

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

#### **5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)**

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

### **2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

#### **1. Pekerjaan**

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### **2. Gaji**

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

#### **3. Promosi**

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

#### **4. Pengawasan**

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### **5. Rekan Kerja**

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **2.3 Job Insecurity**

#### **2.3.1 Pengertian Job Insecurity**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya *job insecurity* pada karyawan. Menurut Hanafiah (2014) Karyawan yang merasa tidak aman karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, menimbulkan *job insecurity* meningkat akibatnya intensi pindah kerja cenderung meningkat, serta gaji, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi. Menurut Rowntree dalam (2016) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Iskandar & Yuhansyah (2018) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai anggapan bersifat subjektif seseorang dengan aspek pekerjaan, pekerjaan, maupun

tidak berdaya selama menangani bermacam permasalahan kerja. Audina (2018) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai sesuatu yang tidak pasti di pekerjaan yang mengakibatkan ketakutan atau ketidakamanan terhadap akibat pekerjaan, seperti tidak pasti terkait penempatan maupun permasalahan upah, termasuk peluang untuk pelatihan ataupun promosi. Ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketika pekerja menganggap tidak memperoleh rasa aman saat menjalankan tanggung jawabnya sehingga bisa mengakibatkan ketegangan selama bekerja.

Saputra (2017) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai situasi psikologis pada diri tenaga kerja yang memperlihatkan kebingungan atau menganggap tidak aman akibat situasi lingkungan yang mengalami perubahan. Situasi ini hadir akibat ada bermacam jenis kerja yang bersifat sementara atau pekerjaan kontrak. Kian banyak jenis pekerjaan berdurasi singkat/tidak permanen mneyebabkan makin banyaknya tenaga kerja yang merasa ketidakamanan kerja. Ayu (2019) menuturkan bila ketidakamanan kerja ialah faktor penyebab stres sehingga turut memunculkan rasa takut, kehilangan potensi, dan rasa cemas. Stres itu ialah wujud masalah somatis, meliputi kesulitan untuk tidur dan nafsu makan hilang. Stres pun memiliki pengertian, yaitu perasaan yang menekan/tertekan yang pegawai alami selama berhadapan dengan pekerjaan/tugas.

Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

### **2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Menurut Septiari & Ardana (2016) berpendapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya job insecurity antara lain :



### **1. Usia**

Pegawai yang mempunyai usai yang lebih tua akan memiliki level *job insecurity* lebih tinggi, hal ini disebabkan oleh pegawai yang memiliki usia lebih tua akan kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang baru sehingga mempunyai rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan.

### **2. Gender**

Pegawai pria mempunyai kecenderungan lebih khawatir akan kehilangan pekerjaannya dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan mempunyai anggapan bahwa pria mempunyai peran sebagai pemberi nafkah bagi keluarga. Namun hal ini diragukan karena adanya penelitian bahwa perempuan juga memiliki level *job insecurity* dimana juga bisa memberikan nafkah bagi keluarganya.

### **3. Kepribadian**

Seorang individu dengan external locus of control yang memiliki kecenderungan yang lebih tentang kekhawatiran akan kehilangan sebuah pekerjaan. Dan juga setiap memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan cenderung memiliki level *job insecurity* yang rendah.

### **4. Social Ekonomi**

Karyawan yang memiliki strata lebih rendah akan mempunyai kemungkinan memiliki gaji yang rendah, dan juga mempunyai hubungan dengan rendahnya tingkat pendidikan, tidak banyak mempunyai keahlian dan pengetahuan dengan hal tersebut tentunya akan memiliki kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan.

### **5. Tipe Kontrak**

Karyawan yang mempunyai kontrak tetap akan mempunyai level *job insecurity* yang lebih rendah dari karyawan kontrak, hal ini dikarenakan pegawai kontrak tentunya mempunyai perjanjian atau kesepakatan hukum yang mana jika dilanggar akan merugikan sebuah perusahaan, pegawai tetap juga akan menjadi salah satu bagian penting dalam perusahaan dibandingkan karyawan kontrak.

### **6. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mana dapat mengurangi stres, dukungan sosial bisa didapat dari keluarga, rekan kerja, maupun organisasi atasan dan pimpinan. Dengan dukungan dari atasan maupun pimpinan maka

mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.3 Indikator *Job Insecurity***

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur Job Insecurity adalah :

#### **1. Arti pekerjaan itu bagi individu.**

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

#### **2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.**

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

#### **3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.**

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

#### **4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan**

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

## **2.4 Stres Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kepekaan tubuh yang sifatnya tidak tegas atas paksaan pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Munculnya stres terjadi saat seseorang yang merasakan tugas yang diberikan begitu berat sehingga tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut. Oleh karena itu, kepekaan tubuh

seseorang dapat menimbulkan stres. Stres kerja dapat memiliki efek negatif jika karyawan tidak memiliki coping yang efektif untuk menyelesaikan masalah yang muncul atau tidak mampu menghadapi tekanan yang melebihi kemampuannya. Stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa masalah kesehatan baik masalah kesehatan fisik maupun kondisi kejiwaan. Stres merupakan fenomena yang kompleks yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka, kekuatan lokal, tekanan dan budaya yang memerlukan penyesuaian intervensi Syam & Daulay (2015).

Menurut Robbins dan Judge (2017) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Selanjutnya Rivai (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan. Saat seseorang mengalami stres maka ia dapat kelelahan baik secara fisik maupun psikis dan berpotensi menyebabkan gangguan fisik, psikis, emosi, kognisi, hingga konasi (motivasi) pula. Dengan demikian stres dapat menyebabkan gangguan campuran yang cukup kronis apabila dialami oleh seseorang. Sementara itu menurut Antonius (2020) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor organisasi, pengaruh lingkungan, maupun dari diri karyawan sendiri. Menurut Robbins & Judge (2017) faktor-faktor penyebab stres dijabarkan sebagai berikut :

#### **1. Faktor Lingkungan**

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

#### **2. Faktor Organisasional**

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

#### **3. Faktor Individual**

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Beberapa faktor individual yang dapat menjadi penyebab stres meliputi:

##### **a) Faktor persoalan keluarga,**

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

##### **b) Masalah ekonomi,**

Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

##### **c) Karakteristik kepribadian,**

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### 2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) indikator stres kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek yaitu :

#### 1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis berkaitan dengan kesehatan fisik seperti sakit kepala, sakit perut, dan sakit punggung.

#### 2. Gejala Psikologis

Gejala psikologis berkaitan dengan mental seperti sulit berkonsentrasi dan mudah lupa.

#### 3. Gejala Emosional

Sedangkan gejala emosional berkaitan dengan perasaan seperti gelisah, cemas, takut, sedih dan depresi.

### 2.5 Peneliti Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**penelitian Terdahulu**

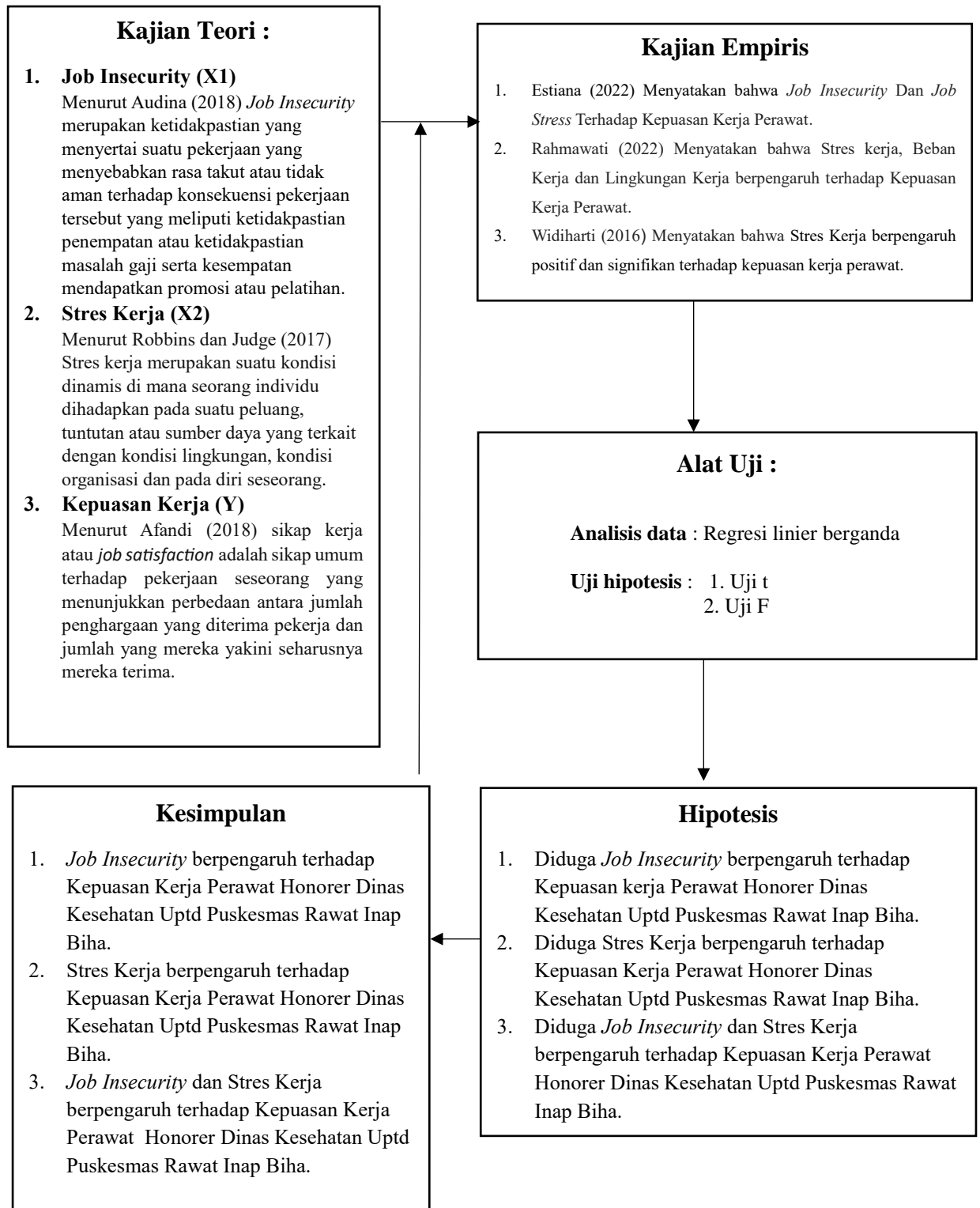
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Rahmawati, F. M. (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Purdini adalah penelitian Purdini memfokuskan pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat sedangkan saya memfokuskan pada Kepuasan Kerja Perawat Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.	Hasil penelitian ini Membuktikan bahwa Stres kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat.	Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan memperhatikan <i>Job Insecurity</i> dan stres kerja yang dimiliki masing-masing karyawan khususnya karyawan honorer pada Dinas

					Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.
2.	Widiharti, L. (2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Widiharti adalah penelitian Widiharti memfokuskan pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon sedangkan saya memfokuskan pada Kepuasan Kerja Perawat Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.	Hasil penelitian ini membuktikan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.	Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan memperhatikan <i>Job Insecurity</i> dan stres kerja yang dimiliki masing-masing karyawan khususnya karyawan honorer pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.
3.	ESTIANA, R. R. (2022)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Stress</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Turnover Intention Perawat RS Hermina Arcamanik Bandung	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Estiana adalah penelitian Estiana memfokuskan pada Perawat RS Hermina Arcamanik Bandung sedangkan saya memfokuskan pada Kepuasan Kerja Perawat medis honorer dinas kesehatan UPTD puskesmas rawat inap biha.	Hasil penelitian ini membuktikan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.	Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan memperhatikan <i>Job Insecurity</i> dan stres kerja yang dimiliki masing-masing karyawan khususnya karyawan honorer pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.
4.	Prado-Gascó, V., Giménez-Espert, M.	<i>Job insecurity in nursing: A</i>	<i>The difference between my research and Prado</i>	<i>This study aimed to</i>	<i>The benefit of this research for the</i>

	D. C., & De Witte, H. (2021)	<i>bibliometric analysis</i>	<i>research is that Prado research focuses on bibliometric analysis, while I focus on Job Satisfaction, honorary medical nurses, UPTD health office, biha inpatient health center.</i>	<i>carry out a bibliometric analysis, mapping job insecurity in 128 articles in nursing, and to determine the most important findings in the literature</i>	<i>author is as a reference for how to increase job satisfaction for employees by paying attention to Job Insecurity and work stress owned by each employee, especially honorary employees at the UPTD Health Office, Biha Inpatient Health Center.</i>
5.	Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017)	<i>Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa.</i>	<i>The difference between my research and Khamisa research is that Khamisa research focuses of hospital nurses in South Africa, while I focus on Job Satisfaction, honorary medical nurses, UPTD health office, biha inpatient health center.</i>	<i>The findings of this study could inform potential solutions to reduce the impact of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health.</i>	<i>The benefit of this research for the author is as a reference for how to increase job satisfaction for employees by paying attention to Job Insecurity and work stress owned by each employee, especially honorary employees at the UPTD Health Office, Biha Inpatient Health Center.</i>

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Ghozali (2019) Kerangka pemikiran adalah konsep untuk mengungkapkan dan menentukan persepsi dan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dengan teori-teori yang telah dipaparkan dalam tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan penulis relatif berbeda dengan penelitian sebelumnya. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :

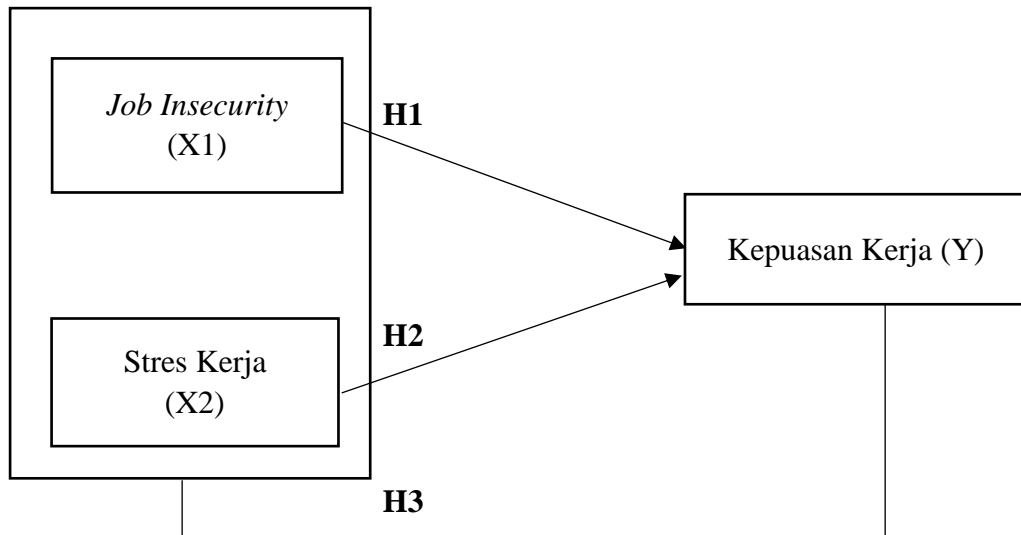


**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## 2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka penelitian

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya *job insecurity* pada karyawan. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Terdapat beberapa dimensi *Job Insecurity* yaitu: Pertama, peluang kehilangan pekerjaan yang dirasa pegawai Puskesmas Rawat Inap Biha Khususya Perawat Honorer. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi di Puskesmas Rawat Inap Biha. Ketiga, ketidak berdayaan pegawai Puskesmas Rawat Inap Biha

Khususnya Perawat Honorer dalam menangani ancaman yang dirasakan pegawai saat ada perubahan pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

### **2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kepekaan tubuh yang sifatnya tidak tegas atas paksaan pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Munculnya stres terjadi saat seseorang yang merasakan tugas yang diberikan begitu berat sehingga tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut. Oleh karena itu, kepekaan tubuh seseorang dapat menimbulkan stres.

Menurut Robbins dan Judge (2017) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Hal tersebut menjadi penyebab terjadinya masalah stres kerja pada pegawai Puskesmas Rawat Inap Biha Khususnya Perawat Honorer yang menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai. Selain Stres Kerja yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja yaitu Iklim Kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

### **2.8.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perilaku penuh emosi yang menyenangkan dan menyukai profesinya. Sehingga menjadi gambaran terhadap etika kerja, ketaatan, dan hasil kinerja sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan saat melakukan pekerjaan yaitu dari perpaduan antara luar dan dalam profesinya. Karyawan yang memiliki nilai kepuasan yang bagus akan melakukan pekerjaannya dengan tekun dan bersifat absolut pada profesinya, begitu juga apabila pegawai yang mempunyai

nilai kepuasan yang buruk akan membuat hasil kinerja yang menurun dan bersifat negative pada profesinya yang menimbulkan adanya rasa teledor, tidak mematuhi peraturan saat melakukan pekerjaan. Adanya hal tersebut akan berpengaruh pada harapan organisasi.

Menurut Robbins (2016) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Sementara orang tidak memiliki kepuasan kerja memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukam membuktikan bahwa :

H3 : *Job Insecurity* dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.