

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Teory*

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, (Suryanto , 2020).

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Menurut Pranata (2020), Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Hasibuan (2018) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tamara (2024) Kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, maka dari itu karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya. Menurut Mathis dan Jackson (2023) menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kerja tim dalam suatu perusahaan.

Menurut Muis (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja karyawan yang dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pencapaian ini menunjukkan sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Baik tinggi maupun rendahnya kinerja seorang karyawan penting dalam perusahaan diperhatikan dan diapresiasi segala bentuk usaha yang telah dilaksanakan oleh kinerja karyawan

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan menurut Simamora dalam (Budiasa, 2021:15) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*) Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Motivasi (*Motivation*) Dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik, bisa dari insentif atau kepuasan pribadi.
3. Lingkungan Kerja (*Work Environment*) Suasana tempat kerja, hubungan antar karyawan, serta fasilitas yang mendukung produktivitas.
4. Kepemimpinan (*Leadership*) Peran atasan dalam memberikan arahan dan kebijakan yang mendukung karyawan.
5. Kompensasi dan Penghargaan (*Compensation & Reward*) Gaji, bonus, atau bentuk apresiasi lain yang meningkatkan semangat kerja.
6. Kesempatan Pengembangan Karier (*Career Development*) Peluang pelatihan dan promosi yang memotivasi karyawan untuk berkembang.

7. Keseimbangan Beban Kerja (*Workload Balance*) Pembagian tugas yang adil agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2021) indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan tidak puas dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Khan, Arif, Ifthikar, Manzhoor (2021). Kepuasan kerja atau kepuasan pekerja merupakan ukuran dari kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, apakah mereka menyukai pekerjaan itu atau aspek dan segi pekerjaan, seperti sifat pekerjaan atau pengawasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2022) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *Pay Satisfaction*, *Promotion Satisfaction*, *Supervision Satisfaction*, *Coworker Satisfaction*, Dan *Satisfaction With The Work It Self*.

Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang karyawan harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya karyawan peroleh dari hasil. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja memiliki tiga efek, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan kepuasan kerja akan meningkat dengan meningkatnya produktivitas. Jika tenaga kerja yang diterimanya memenuhi harapan atau dianggap adil, maka karyawan puas dengan kepuasan kerjanya, begitu pula sebaliknya.
2. Absensi Perusahaan berusaha untuk memberikan kesempatan kenaikan gaji, pujian, dan promosi kepada karyawan untuk mengurangi ketidakhadiran dan pergantian, yang tentu saja menjamin kepuasan kerja

3. Kesehatan Kepuasan kerja adalah tanda kesehatan dan mendukung kinerja fisik dan mental. Kesehatan dan kepuasan kerja saling menguatkan, sehingga kenaikan salah satu akan menyebabkan kenaikan yang lain, sementara penurunan salah satunya akan merugikan.

Menurut Badriyah Yuwono (2019) Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan dengan Manfaatkan keseimbangan kehidupan kerja karena pekerja yang sudah menikah perlu menemukan keseimbangan kehidupan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat lebih cenderung puas dalam pekerjaan mereka, memiliki lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, dan mampu memenuhi dua atau lebih kebutuhan esensial karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2006) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji (*Pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah gaji/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*Promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*Supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*Workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana, seperti kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko dalam Indah & Purnama (2021) Stres merupakan suatu keadaan tegang yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan situasi seseorang. Kapasitas seseorang atau karyawan untuk mengelola dengan lingkungannya dan tugas yang akan dikerjakannya akan dipengaruhi oleh stres yang berlebihan.

Menurut Robbins dalam Tampombebu & Wijono (2022) awal mula terjadinya stres dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk faktor pribadi, organisasi, dan lingkungan. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang berdampak pada tingkat stres karyawan. Menurut Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2021) stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja. Stres terjadi akibat ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang dapat disediakan oleh lingkungan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai stres kerja, Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun luar pekerjaan karyawan yang mengalami stres akan menghadapi gejala negatif yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.4.2 Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja menurut Robbins dalam Herlina (2019), sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat berdampak pada metabolisme tubuh seperti, Gejala fisiologis yang dapat ditandai melalui gejala seperti adanya peningkatan detak jantung dan meningkatnya tingkat pernafasan seseorang, tekanan darah tinggi, merasakan sakit kepala serta mengakibatkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Gejala psikologis ditandai dengan kondisi ketegangan, kondisi kecemasan, mudah untuk marah, merasakan jenuh, dan perilaku suka menunda-nunda.

3. Gejala Perilaku

Adapun gejala perilaku yang ditandai dengan perubahan kebiasaan pola makan, meningkatnya kebiasaan dalam merokok, tingkat absensi meningkat, mengonsumsi minuman beralkohol, perubahan dalam produktivitas kerja, mengalami gangguan tidur.

2.4.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Berney dan Selye (dalam Asih, 2021), mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustress (Good Stress)* yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme. Contohnya seperti, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.
2. *Distress* yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. *Hyperstress* yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
4. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam Guridno (2021) yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

- a. Pertimbangkan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan.
- b. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.
- c. Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
- d. Karakteristik kepribadian bawaan. 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. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi.

Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.

- b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
 - c. Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan.
3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

- a. Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.
- b. Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.
- c. Kemajuan teknologi. Hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.

2.4.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2021) memiliki 5 indikator, antara lain:

1. Beban Kerja,pekerja merasakan tugasnya di luar kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja.
2. Sikap Pemimpin,pola perilaku seorang pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai pemimpin yang dirasa kurang adil dalam memberikan tugas kepada karyawan.
3. Waktu Kerja,waktu yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam periode tertentu, serta ketidaksesuaian waktu kerja.
4. Konflik,adanya percekocokan, perselisihan, atau pertentangan yang melibatkan dua orang atau lebih. konflik sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan.
5. Komunikasi, proses penyampaian pesan secara verbal maupun non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis. Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel-variabel adalah sebagai berikut:

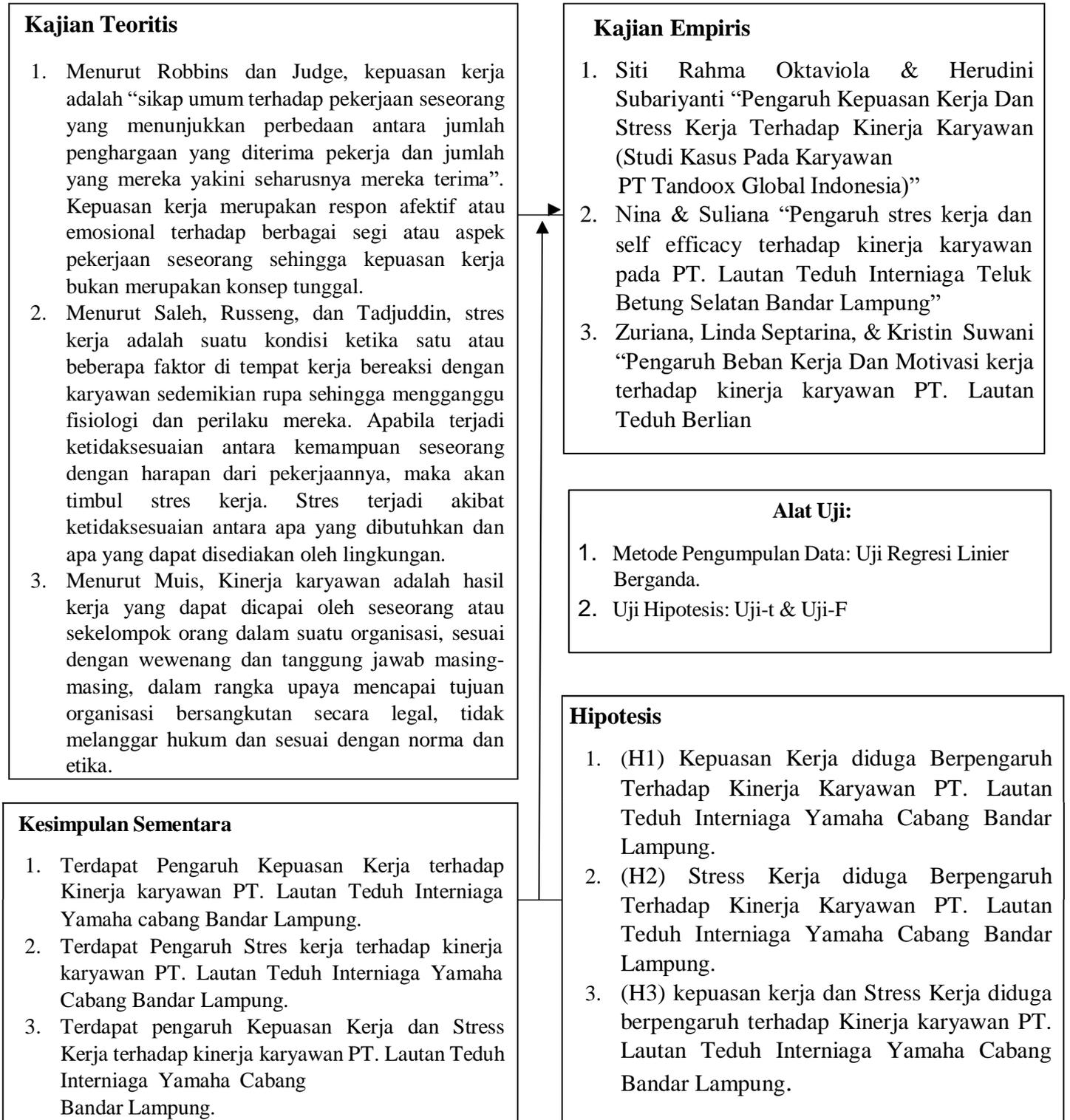
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Kontribusi Peneliti
1.	Siti Rahma Oktaviola & Herudini Subariyanti (universitas Bina Sarana Informatika) Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 4 November (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Tandoox Global Indonesia)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori positif.	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, uji instrumen data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi	Referensi untuk penelitian selanjutnya
2.	Nina & Suliana (2021)	Pengaruh stres kerja dan self efficacy terhadap kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung	Signifikan terhadap kinerja karyawan serta Self- Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja (X1) dan Self- Efficacy (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung (Y)	analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test), dan uji signifikansi simultan (F-test)	Referensi untuk penelitian selanjutnya

3.	Zuriana, Linda Septarina, & Kristin Suwani Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1, Januari 2024 & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1, Januari 2024	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung.	menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian Sampling Jenuh, metode analisis data menggunakan Uji Instrumen (Uji Validitas Dan Realibilitas), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Dan Pegujian Hipotesis (Uji t Dan Uji F).	Referensi untuk penelitian selanjutnya
4.	Kusuma Chandra Kirana, Ambar Lukitaningsih, Dorce Marchiliya Londin Journal of Applied Management (JAM) Volume 19 Number 4, December 2021	Analysis of the impact of workload and work stress on job satisfaction with motivation as intervening variable	the motivation proven to have a positive and significant impact on job satisfaction, Workloads have not proved to affect work satisfaction through motivation, work stress has proved to affect work satisfaction through motivation.	As for the method used in this study, there are modeling research methods using partial analysis tools at least square	Referensi untuk penelitian selanjutnya
5.	Muhammad Fahmi* , Tiffany Bun An Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2023)	The Effect of Compensation and Work Stress on Employee Work <i>Satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1-Belawan Branch</i>	compensation to work satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia, while the effect of work stress to work satisfaction. So it can be said that the most dominant influence is work stress, because the influence of work stress to work satisfaction is higher than the effect of compensation at PT. Pelabuhan Indonesia.	The data collection technique used is through a questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing	Referensi untuk penelitian selanjutnya

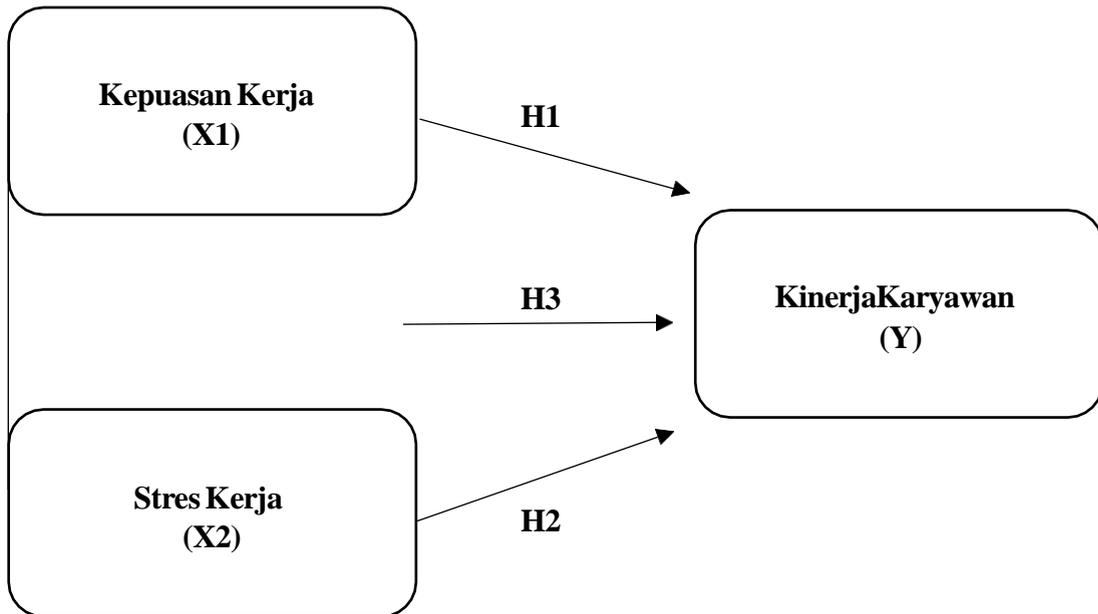
2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2. 128 Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani, 2020), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sesuai dengan variabel- variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.8.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan tidak puas dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Aniversari & Sanjaya, 2022). Menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2012) dalam buku (Structures, n.d.), mengemukakan kalau sebagian manajer berasumsi kalau kepuasan kerja yang besar selamanya hendak memunculkan prestasi yang besar, namun anggapan ini tidak benar, fakta yang berikan kesan jadi lebih akurat kalau produktivitas itu bisa jadi memunculkan kepuasan (Robbins, 20015).

Pegawai yang tidak puas merupakan pegawai yang berproduksi besar, lagi, ataupun rendah serta mereka hendak terus cenderung meneruskan tingkatan prestasi yang memunculkan kepuasan untuk mereka. Ikatan kepuasan dengan kinerja karyawan lebih rumit dibanding statment simpel bahwa “kepuasan memunculkan kinerja”. dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahma Oktaviola & Herudini Subariyanti (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni kepuasan kerja dan sisanya faktor-faktor lain.

H1: Kepuasan Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko dalam Indah & Purnama (2021) Stres merupakan suatu keadaan tegang yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan situasi seseorang. Kapasitas seseorang atau karyawan untuk mengelola dengan lingkungannya dan tugas yang akan dikerjakannya akan dipengaruhi oleh stres yang berlebihan.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nina & suliana (2021) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang didapatkan dari pekerjaannya tersebut. Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (*Respon*).

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan hasil kerja atau kinerja yang lebih tinggi bahkan memungkinkan untuk melakukan pengembangan individual secara inisiatif untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung hanya akan menyelesaikan tugas tempat kerja pada batas minimum.

Kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti memberikan implikasi bahwa stres kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didukung oleh kepuasan kerja yang baik dan tinggi.

Menurut Rizaldi (2021) Mendefinisikan kinerja sebagai faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Sudiyani, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan