

BAB II

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performace*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Menurut Moeheriono (2010) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan mrlalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa definisi kinerja atau performance adalah: hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sekelompok orang dalam sebuah organisasi baik secara kualitatif ataupun kuantitatif, sesuai kewenangan dan tugas masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan secara legal, tidak melanggar hukum yang ada, dan sesuai moral dan etika.

b. Faktor-faktor Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Mangkunegara (2011)yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan atau ability berdiri dari kemampuan potensi atau IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*).

Hal ini dapat di artikan apabila karyawan dengan IQ tinggi dan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan tersebut lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi sebuah situasi kerja. Sikap mental ini dapat mendorong kondisi mental dari seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi dengan maksimal. Sikap mental yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu sikap mental yang siap secara psikosifisik yang memiliki arti siap mental, fisik, tujuan dan juga situasi.

c. Jenis Kinerja

Menurut Moehariono (2010) terdapat tiga jenis kinerja dalam suatu organisasi, yaitu:

1) Kinerja operasional (*operation performance*)

Berkaitan dengan efektivitas penggunaan sumber daya di dalam perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain.

2) Kinerja administrasi (*administrative performance*)

Berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3) Kinerja stratejik (*strategic performance*)

Berkaitan dengan kinerja perusahaan, ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

d. Dimensi Kinerja

Ada empat dimensi kinerja menurut Edison, Anwar, Komariyah (2016) yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas.

- 1) Target. Merupakan suatu indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, jumlah uang yang dihasilkan, ataupun pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kualitas. Hal ini merupakan elemen yang penting, dikarenakan kualitas merupakan suatu kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu penyesuain. Dengan adanya penyesuaian waktu, suatu pekerjaan menjadi pasti. Hal ini akan menjadi sebuah kepercayaan untuk pelanggan.
- 4) Taat asas. Melakukan pekerjaan dengan sesuai anjurannya.

e. Dampak Kinerja

Dampak kinerja bagi sebuah perusahaan adalah terlaksananya atau berjalannya tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan tersebut.

Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dapat di tentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

1. Stres Kerja

a. Pengertian

Stres dalam arti umum adalah suatu tanggapan sesuai konsekuensi dari semua tindakan, peristiwa di lingkungan luar yang tuntutan berlebihan dari individu.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) stres didefinisikan sebagai tanggapan, penyesuaian, memiliki perantara antar perbedaan individu atau proses psikologis akibat dari setiap tindakan dari luar, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Luthans (2006) stres adalah sebuah respon adaptif terhadap eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologi, dan perilaku anggota organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) stres adalah sebuah proses psikologis yang tidak menyenangkan.

b. Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada tiga sumber stress yang potensial:

- 1) Faktor-faktor Lingkungan

Ketidak pastian lingkungan dapat mempengaruhi bentuk dari struktur sebuah organisasi, hal ini akan mengakibatkan terpengaruhnya level stres antar karyawan dalam organisasi. Ada tiga tipe ketidak pastian lingkungan, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

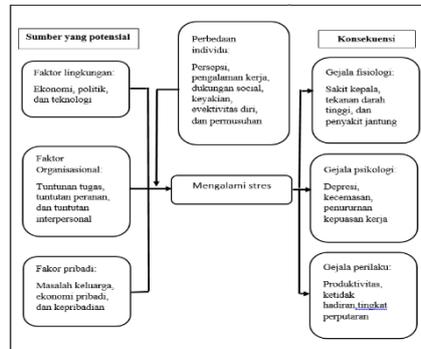
2) Faktor organisasi

Ada beberapa contoh stres dalam organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kesalahan dalam waktu yang terbatas, berlebihannya beban kerja, tuntutan bos yang banyak, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari hal tersebut, faktor organisasi dikategorikan sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas. Hal ini berkaitan tentang pekerjaan seseorang meliputi desain kerja, kondisi kerja, dan tata ruang kerja.
- b) Tuntutan peranan. Berkaitan dengan tekanan yang dialami seseorang dalam peran yang dia pegang dalam organisasi.
- c) Tuntutan interpersonal. Tekanan ini ditimbulkan oleh para karyawan lainnya, seperti kurang dukungan rekan kerja, hubungan yang buruk antar karyawan.

3) Faktor pribadi

Faktor pribadi yang dapat menimbulkan stres antar lain masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian.



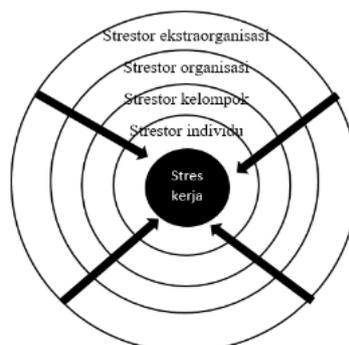
Gambar 2.1

Model Stres

Robbins dan Judge (2015)

Ada beberapa orang yang mengalami perkembangan disaat dirinya tertekan, sedangkan ada pula yang merasa kewalahan akan hal tersebut. Hal ini termasuk perbedaan individu yang berbeda. Ada empat hubungan yang moderat dari individu di antara sumber stres potensial dengan stress yang dialami, yaitu persepsi, dukungan sosial, kepribadian. Perbedaan budaya juga dapat mengakibatkan stres.

Menurut Luthans (2006) stres dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Dari pengaruh kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri.



Gambar 2.2
Kategori Stresor yang Mempengaruhi Stres Kerja
Luthans (2006)

1) Stresor ekstraorganisasi

Stresor diluar organisasi memiliki hubungan dengan efek dan perasaan negatif pada pekerjaan. Stresor ekstraorganisasi mencakup perubahan social/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondos ekonom, ras, serta kondisi tempat tinggal.

2) Stresor Organisasi

Selain dari faktor luar organisasi, stresor juga datang dari organisasi itu sendiri. Ada beberapa contoh mengenai stressor organisasi yaitu tanggung jawab otoritas, tidak mampu menyuarakan keluhan, tidak memadainya penghargaan, dan kurangnya deskripsi yang jelas tentang pekerjaan. Stresor makrolevel dapat di kategorikan kedalam empat bagian yaitu kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi kerja.

3) Stresor Kelompok

Terdapat dua kategori stresor kelompok yaitu:

a) Kurangnya kebersamaan kelompok

Bila karyawan tidak mengalami kebersamaan dikarenakan desain pekerjaan, karna *supervisor* melarang atau memberi batasan, atau karyawan lain menyikirkan karyawan lain, hal ini dapat mengakibatkan stres.

b) Kurangnya dukungan social

Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan dari rekan kerjanya. Bila dukungan sosial tersebut kurang atau tidak didapatkan oleh seorang individu, maka hal tersebut akan menimbulkan stres.

4) Stresor Individu

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan stres pada individu misalnya, kepribadian tipe A, kontrol personal, ketidak berdayaan yang dipelajari, dan daya tahan psikologi.

c. Indikator Stres

Menurut Yuliyawan (2012) indikator stres yaitu:

1) Beban kerja

Karyawan yang merasakan beban kerja yang melebihi batas kemampuannya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

2) Tekanan waktu

Apabila karyawan merasakan tekanan waktu dalam pekerjaannya atau bisa dikatakan waktu yang dihadapi melebihi jumlah waktu kerja yang ditetapkan, maka karyawan akan merasa frustrasi.

3) Tanggung jawab

Wewenang atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang kurang jelas dapat mengakibatkan karyawan tertekan dalam mengerjakan pekerjaannya.

4) Konflik

Konflik yang terjadi diantara karyawan dan pimpinan akan menimbulkan stres bagi karyawan tersebut.

5) Keadaan kerja yang tidak sehat

Situasi atau kondisi kerja yang tidak baik yang mengakibatkan hubungan antar karyawan kurang baik.

6) Peralatan kerja yang kurang memadai

Peralatan yang di sediakan perusahaan yang kurang memadai mengakibatkan terhambatnya pekerjaan karyawan.

7) Balas jasa yang terlalu rendah

Balas jasa berupa bonus terlalu rendah menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

8) Perbedaan nilai terhadap karyawan

Penilaian terhadap karyawan menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

9) Perlakuan yang tidak adil

Perlakuan yang kurang adil yang dilakukan oleh pimpinan menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam pekerjaannya.

d. Dampak Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu yang dapat menghambat pekerjaan seorang karyawan. Apabila karyawan merasa stres dalam mengerjakan pekerjaannya maka hal ini akan mengganggu proses kerja karyawan tersebut, sehingga tujuan yang harusnya di capai perusahaan akan terhambat.

2. Motivasi

a. Pengertian

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah suatu proses yang mana dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku yang ditujukan untuk tujuan.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) motivasi adalah merupakan suatu konsep yang menjelaskan tentang dorongan yang timbul pada seseorang atau individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

b. Elemen Motivasi

Luthans (2006) menyebutkan, terdapat tiga elemen proses motivasi yang saling berinteraksi dan saling tergantung:



Gambar 2.3
Proses Motivasi Dasar
Luthans (2006)

1) Kebutuhan

Terciptanya suatu kebutuhan disaat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Terkadang juga tidak membutuhkan kebutuhan psikologis.

2) Dorongan

Dorongan dapat diartikan sebagai kehilangan petunjuk. Dorongan fisiologis dan psikologis dapat menghasilkan dorongan untuk meraih insentif

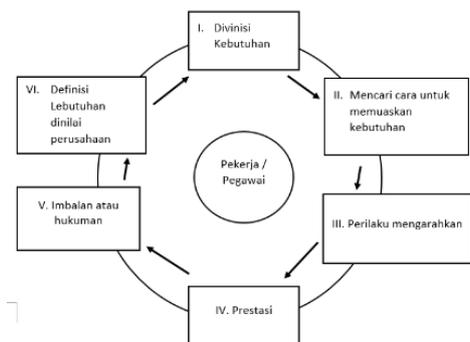
3) Insentif

Diartikan dengan, segala sesuatu yang mengurangi kebutuhan dan dorongan. Dengan memperoleh insentif, maka dapat memulihkan keseimbangan fisiologis atau pun psikologi yang akan mengurnagi dorongan.

c. Teori Motivasi

1) Sistem Klasifikasi

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) motivasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan memusatkan faktor di dalam diri individu yang mendorong, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Teori proses adalah mengarahkan dan menganalisis bagaimana perilaku itu didorong, diarahkan, dan dihentikan.



Gambar 2.4

Proses Motivasi Model Awal

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010)

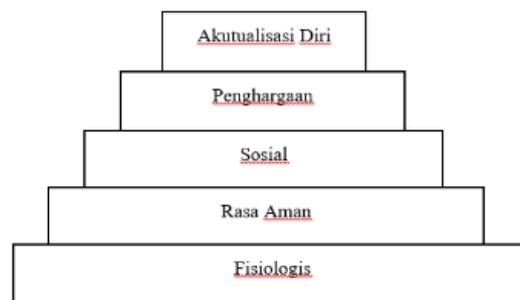
2) Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Robbins dan Judge (2015), Abraham Maslow mendefinisikan lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- a) Fisiologi. Meliputi rasa lapar, rasa haus, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Rasa aman. Kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari ancaman fisik maupun emosional.
- c) Sosial. Meliputi rasa kasih sayang, persahabatan, dan rasa memiliki

- d) Penghargaan. Dari faktor internal seperti kebutuhannya akan harga diri, kemandirian, dan pencapaian, faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri. Dorongan yang dapat membentuk seorang individu menjadi apapun. Meliputi potensi, pertumbuhan, dan pemenuhan diri.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa Maslow memisahkan kelima kebutuhan tersebut dalam urutan yang lebih tinggi dan urutan yang lebih rendah. Urutan kebutuhan yang lebih tinggi (*higher order need*): fisiologis dan rasa aman. Sedangkan urutan kebutuhan yang lebih rendah (*low order need*): sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.



Gambar 2.5
Hierarki Kebutuhan Maslow
Luthans (2006)

3) Teori X dan Teori Y

Menurut Robbins dan Judge (2015), Douglas McGregor telah mengusulkan dua perbedaan manusia dalam dua teori. Teori X adalah sisi negatif, dimana pekerja tidak suka bekerja, malas bekerja, tidak

punya tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan teori Y adalah sisi positif, dimana pekerja suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab, menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan.

4) Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Robbins dan Judge (2015), teori dua faktor (*two factor theory*) atau juga sering disebut teori motivasi murni (*motivation hygiene theory*) merupakan sebuah teori yang menghubungkan antara faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan antara faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010), Herzberg menyimpulkan terdapat dua kesimpulan dari studinya yaitu terdapat kondisi ekstrinsik dan intrinsik.

- a) Kondisi ekstrinsik disebut juga ketidakpuasan atau faktor *higieni* yang meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyelia, dan hubungan antara rekan kerja dan atasan dengan bawahannya. Adanya kondisi tersebut tidak selalu membuat karyawan termotivasi. Akan tetapi ketidakberadanya menyebabkan ketidakpuasan.
- b) Sedangkan faktor intrinsik disebut juga motivator yang meliputi kondisi intrinsik meliputi pencapaian prestasi, kemajuan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan

untuk berkembang. Dengan adanya kondisi maka menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Luthans (2006) Herzberg menamai karyawan yang puas dengan motivator, sedangkan orang yang tidak puas dengan sebutan *higieni*. Faktor *higieni* / ekstrinsik yaitu: kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. Sedangkan faktor *motivator* / intrinsik yaitu: prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

5) Teori Kebutuhan McClelland

Menurut Robbins dan Judge (2015), teori kebutuhan McClelland merupakan teori yang menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu menjelaskan motivasi, yaitu pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi. Kebutuhan pencapaian (*need achievement* [nAch]) adalah dorongan seseorang untuk berprestasi. Kebutuhan kekuasaan (*need for power* [nPow]) adalah kebutuhan akan seorang individu untuk membuat orang lain tidak bisa melakukan pekerjaan tanpa dirinya. Dan yang terakhir adalah kebutuhan afiliasi (*need for affiliation* [nAff]), kebutuhan ini merupakan keinginan seorang individu untuk menjalin persahabatan dan interpersonal yang dekat.

6) Teori ERG Alderfer

Luthans (2006) mengatakan bahwa Clayton Alderfer mengidentifikasi urutan kepuasan ada tiga yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pengembangan (*growth*). Ketiga urutan ini

disebut sebagai (ERG). Alderfer beranggapan bahwa kebutuhan tingkat rendah tidak harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum motivasi tingkat tinggi. Alderfer menambahkan istilah *regresi-frustasi*. Disaat kebutuhan tingkat tinggi mengalami tekanan atau tidak terpenuhi karena keadaan, rendahnya kemampuan atau dari berbagai faktor, maka seorang individu cenderung akan mundur ke kebutuhan urutan lebih rendah dan lebih merasakan kebutuhan tersebut.

d. Dampak Motivasi

Adanya motivasi dalam diri seorang karyawan merupakan hal yang penting dalam tercapainya target yang dimiliki perusahaan. Jika karyawan termotivasi dalam pekerjaannya, maka hal ini akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Dengan demikian tercapainya tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang apa yang telah dihasilkan dari pekerjaan tersebut, oleh dirinya sendiri (internal) dan di dukung dari hal lain (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerjaa itu sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan yang dinilai penting.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang di rasakan oleh karyawan tentang suatu hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka dapat kan.

b. Dimensi

Menurut Luthans (2006) terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu Sendiri. Meliputi pekerjaan yang menarik, ada kesempatan untuk belajar, dan adanya kesempatan mendapat tanggung jawab.
- 2) Gaji. Upah yang didapat pantas sesuai tingkat dibanding dengan organisasi lain.
- 3) Kesempatan Promosi. Adanya kesempatan untuk maju dalam organisasi
- 4) Pengawasan. Adanya bantuan teknik dan dukungan perilaku dari *supervisor*
- 5) Rekan Kerja. Rekan kerja yang mendukung secara sosial dan pandai secara teknis.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Faktor Psikologi

Faktor ini berpengaruh pada kejiwaan karyawan seperti minat kerja, kenyamanan bekerja, keterampilan bekerja, bakat bekerja, dan sikap dalam bekerja.

2) Faktor Sosial

Faktor ini berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan dengan pegawai lainnya, pegawai dengan atasannya, dan juga karyawan dengan karyawan yang berbeda pekerjaan.

3) Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan juga lingkungan kerja. Hal ini meliputi pengaturan waktu kerja, jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, waktu istirahat, suhu tempat kerja, dll.

4) Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan seperti, jaminan kesehatan, besarnya upah, fasilitas, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

5) Mutu Pengawasan

Agar kepuasan karyawan dapat meningkat dengan cara memberikan perhatian dan menjalin hubungan baik dengan karyawan dari pimpinan ke bawahannya

d. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam bekerja adalah suatu hal yang penting dalam diri seorang karyawan. Jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka

hasil dari pekerjaan yang dihasilkan karyawan tersebut akan baik. Dengan adanya kepuasan kerja ini, perusahaan dapat memenuhi target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

B. KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) stres didefinisikan sebagai tanggapan, penyesuaian, memiliki perantara antar perbedaan individu atau proses psikologis akibat dari setiap tindakan dari luar, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang. Stres dapat membantu atau menghambat prestasi kerja seseorang. Hampir setiap kondisi kerja dapat menimbulkan stres bagi karyawan, tergantung dari karyawan itu sendiri bagaimana menyikapinya. Stres akan timbul tergantung seberapa besar stres yang dialami. Dengan kurangnya kepuasan kerja seorang karyawan dapat menimbulkan stress kerja. Dengan tingginya tingkat kepuasan maka akan meringankan tingkat stress karyawan.

Hasil dari penelitian yang di lakukan oleh Pratiwi (2017) di Rumah Sakit Umum Kumala Siwi Kudus. Dengan menggunakan variable kecerdasan emosional, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang di lakukan oleh Kusuma W, Raharjo, dan Prasetya (2015) di RSUD Ibnu Sina Gresik. Menggunakan variabel stress kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Menggunakan teknik sampling proposional dengan analisis *strusturakl partial leasrt* (PLS). Menunjukkan hasil stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Riana dan Putra (2015) di UD Slam Sari. Menggunakan variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Taufik dan, Ratnawati (2016) di Pemerintahan kabupaten Bengkalis. Menggunakan variabel budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Netra (2015) di Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. Menggunakan variabel stress kerja, motivasi , dak kepuasan kerja. Menggunakan teknik analisis regresi linier. Menunjukkan Menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi di definisikan sebagai proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah, dan kekuatan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara itu secara umum motivasi berkaitan tentang usaha mencapai tujuan apa pun. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah suatu proses yang mana dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku yang ditujukan untuk tujuan. Dengan termotivasinya karyawan dalam pekerjaannya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) di PT. Pos Indonesia (persero) cabang bitung. Dengan menggunakan variable motivasi, disiplin, kepuasan, dan kinerja. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Dengan menggunakan variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Dengan menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis). Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Sudharma (2013) di Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. Dengan variabel kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Mahdani, Hafasnuddin, dan Adam (2016) di Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh. Dengan variabel motivasi, kecerdasan emosional, keadilan organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan. Dengan menggunakan *The Structural Equation Modeling*. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Parimita, Wahda, dan Handaru (2015) di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir, motivasi, dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan teknik simple random sampling dan analisis deskriptif dan explanatory. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan mempengaruhi emosi, proses dalam pikiran, dan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan orang tersebut dalam menghadapi lingkungannya. Tingkat stres kerja karyawan disebabkan oleh tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi maka dari itu stres dapat membuat karyawan tertekan, hal ini akan mengganggu kinerja mereka kedepannya. Dengan tingginya tingkat stres kerja karyawan, maka dapat menimbulkan rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Hasil dari penelitian yang di lakukan oleh Pratiwi (2017) di Rumah Sakit Umum Kumala Siwi Kudus. Dengan menggunakan variable kecerdasan emosional, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang di lakukan Kusuma W, Raharjo dan Prasetya (2015) di RSUD Ibnu Sina Gresik. Menggunakan variabel stress kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Menggunakan teknik sampling proposional dengan analisis *strukturakl partial leasrt* (PLS). menunjukkan hasil Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) di SMPN 2 Sukodono Lumajang. Menggunakan variabel stres kerja, kelelahan kerja dan kinerja. Menggunakan teknik analisis *Probability Sampling (Random Sampling)*. Menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil dari penelitian yang di lakukan Nur (2017) di Universitas Khairun Ternate. Dengan menggunakan variable konflik, stress kerja, kepuasan, dan kinerja. Menggunakan teknik deskriptif variable dan analisis jalur (*Path Analysis*). Menunjukkan hasil bahwa pengaruh negatif secara parsial stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia, dan Susila (2016) di UD Surya Raditya Negara. Dengan menggunakan variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Menggunakan teknik 1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, dan (3) wawancara dan analisis Path analysis. Meunjukkan hasil bahwa pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai

Dari uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Sementara itu secara umum motivasi berkaitan tentang usaha mencapai tujuan apa pun. Dengan adanya motivasi didalam diri seorang karyawan, akan menghasilkan kinerja yang baik. Apa bila karyawan memiliki motivasi atau termotivasi dalam kerjanya, maka tingkat kinerjanya akan meningkat.

Hasil dari penelitian yang di lakukan oleh Sajangbati (2013) di PT. Pos Indonesia (persero) cabang bitung. Dengan menggunakan variable motivasi, disiplin, kepuasan, dan kinerja. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Sudharma (2013) di Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. Menggunakan variabel kompensasi kerja, motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

Denga menggunakan teknik analisis jalur. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif dan signifikan positif signifikan motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdani, Hafasnuddin, dan Adam (2016) di Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh. Menggunakan variabel motivasi, kecerdasan emosional, keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik *The Structural Equation Modeling*. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif dan signifikan positif signifikan motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Menggunakan variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Menggunakan teknik analisis analisis jalur (*Path Analysis*). Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif dan signifikan positif signifikan motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2013) di Café X Bogor. Menggunakan variabel motivasi, motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja, kinerja karyawan. Menggunakan teknik kuesioner dan analisis regresi berganda. Menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif dan signifikan positif signifikan motivasi terhadap kinerja.

Dari uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan

oleh suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seorang karyawan dikatakan memiliki kepuasan yang rendah apabila memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) di Rumah Sakit Umum Kumala Siwi Kudus. Dengan menggunakan variabel kecerdasan emosional, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) di PT. Pos Indonesia (persero) cabang bitung. Dengan menggunakan variabel motivasi, disiplin, kepuasan, dan kinerja. Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Winarno, dan Sunaryo (2016) di PT. Anugerah Putra Siantan Malang. Dengan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja. Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdani, Hafasnuddin, dan Adam (2016) di Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh. Dengan menggunakan variabel motivasi, kecerdasan emosional,

keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Menggunakan analisis *The Structural Equation Modeling*. Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia, dan Susila (2014) di UD surya raditya Negara. Dengan menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Menggunakan analisis *Path analysis*. Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

6. Pengaruh Tidak Langsung Stres Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan mempengaruhi emosi, proses dalam pikiran, dan kondisi seseorang. Keadaan tertekan akan beban-beban kerja dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja ini seringkali dapat menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan dan pada akhirnya akan berdampak kepada kepuasan kerja mereka.

Stres kerja ini dapat berdampak pada seorang individu di dalam organisasi dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja. Disaat stres kerja seorang karyawan meningkat maka kinerja yang akan dihasilkan menurun, dan itu juga berdampak kepada kepuasan kerja.

Secara teori, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila stress kerja tinggi maka kinerja dan kepuasan kerja akan menurun.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Noermijati dan Primasari (2015) di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Surabaya. Dengan menggunakan variabel stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Menggunakan teknik sampling sesuai *sampling*. Menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menunjukkan hasil stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan tidak signifikan.

Dari uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesisi sebagai berikut:

H6: Stres Kerja Berpengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

7. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Apabila motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Hal itu terjadi dikarenakan, disaat seorang karyawan merasa termotivasi akan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik tentunya.

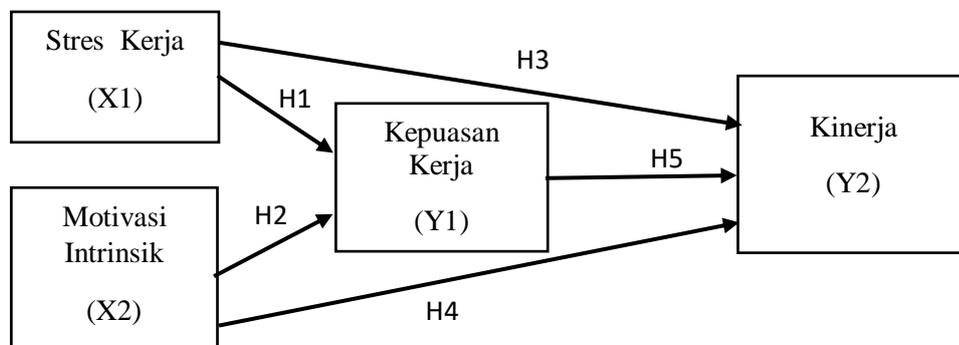
Dengan adanya motivasi dalam diri seorang karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi juga nantinya. Kepuasan kerja ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan adanya motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian juga pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2011) di PT Sang Hyang Seri KR III Malang. Dengan menggunakan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja. Menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*). Menunjukkan hasil pengaruh tak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H7: Motivasi Berpengaruh tidak Langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

C. MODEL PENELITIAN



Gambar 2.6
Model Penelitian

Sumber:

H1: Pratiwi (2017), Kusuma W, Raharjo, dan Prasetya (2015). Wibowo, Riana dan Putra (2015), Wahyuni, Taufik dan, Ratnawati (2016), Dewi dan Netra (2015)

H2: Sajangbati (2013), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Astuti dan Sudharma (2013), Noermijati dan Primasari (2015), Parimita, Wahda, dan Handaru (2015).

H3: Pratiwi (2017), Kusuma W, Raharjo dan Prasetya (2015), Hidayat (2016), Nur (2017), Dewi, Bagia, dan Susila (2016)

H4: Sajangbati (2013), Astuti dan Sudharma (2013), Mahdani, Hafasnuddin, dan Adam (2016), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Subakti (2013)

H5: Pratiwi (2017), Sajangbati (2013), Winarno, dan Sunaryo (2016), Mahdani, Hafasnuddin, dan Adam (2016), Dewi, Bagia, dan Susila (2014)

H6: Noermijati dan Primasari (2015) dan Utomo (2017)

H7: Muslih (2012)