

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN BUTON

ENDANG SUSILAWATI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN BUTON

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

ENDANG SUSILAWATI
A21109326



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN BUTON

disusun dan diajukan oleh

**ENDANG SUSILAWATI
A21109326**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 18 Juni 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si
NIP 19590111987112001

Dr. Fauziah Umar, SE., MS
NIP 196107131987022001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
NIP.196204301988101001

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN BUTON

Disusun dan diajukan oleh

ENDANG SUSILAWATI
A211 09 326

telah dipertahankan pada sidang ujian skripsi
pada tanggal dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE, M.Si	Ketua	1
2. Dr. Fauziah Umar, SE, MS	Sekretaris	2
3. Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA	Anggota	3
4. Dr. Hj. Djumidah Maming, SE, M.Si	Anggota	4
5. Hendragunawan, SE, M.Si, M.Phil	Anggota	5

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., M.T.
NIP 196204301988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Endang Susilawati

NIM : A 211 09 326

Jurusan/Program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pengarang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,
Yang membuat pernyataan,

Endang Susilawati

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya

1. Kepada Tuhan Yang Maha Kuasa Allah SWT yang memberikan saya napas, harapan dan cita-cita sekaligus kekuatan untuk mewujudkannya.
2. Kepada kedua orang tua saya H. Marsudi dan Suriani yang telah memberikan dorongan semangat, do'a, bimbingan dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik berupa moril maupun materil yang belum tentu saya dapat membalasnya. Mohon maaf sudah mengecewakan.
3. Kepada Saudara dan saudariku. Rizky, Amat, Akbar, Lina, dan Pupu. I Love U All.
4. Kepada Bapak Hendragunawan, SE, M.Si, M.Phil selaku Penasehat Akademik.
5. Kepada Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE, M.Si dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE, M.S selaku Pembimbing. Terima kasih atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat

7. Pak Nur, Pak Haris, Pak Safar, Pak Asri, Pak Budi dan Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang selama ini telah banyak membantu saya dalam urusan akademik.
8. Kepada Pimpinan serta Seluruh staff dan jajaran pegawai pada PDAM Kabupaten Buton, yang telah banyak membantu saya dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang aktual serta relevan dengan judul yang dibahas.
9. Sahabatku sista Anting Wulan dan sista Sepzona yang sudah duluan sarjana :D. Banyak memberikan bantuan dan semangatnya serta inspirasi.
10. Kepada seluruh rekan mahasiswa Manajemen dan sahabat saya yang memberikan bantuan kepada saya selama penyusunan skripsi.
11. Kepada seluruh keluarga baru, teman-teman KKN Gel. 82 Kec. Sajoangin Kab. Wajo. Khususnya Desa Salobulo. Egha, Yusniar, Hilma, Ainun, K'Fadli, K'Dahlan, K'ilang, K'Khaer, K'Fandi, K'lbe. Terima kasih telah menjadi keluarga baru saya.
12. Kepada teman-teman UKM Unit Persatuan Catur Unhas. Terima kasih sudah menjadi tempat print gratis, haha.

Saya sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang saya miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang saya terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga skripsi ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Amin.

Makassar, Juni 2013

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton

Endang Susilawati
Prof. Dr. Hj. Stiti Haerani, SE., M.Si
Dr. Fauziah Umar, SE., M.S

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Buton, apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton, apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif, metode analisis jalur dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 20) dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) dan koefisien jalur.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah diketahui bahwa ada pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat Pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serta diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata Kunci : stres, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACK

The Effect of Job Stress On Job Satisfaction And Job Performance In PDAM Kabupaten Buton

Endang Susilawati
Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si
Dr. Fauziah Umar, SE., M.S

The main issue in this study is whether job stress has a significant effect on job satisfaction in PDAM Buton, whether job stress has a significant effect on job performance in PDAM Buton, whether job satisfaction has a significant effect on job performance in PDAM Buton.

The purpose of this study was to know the effect of job stress on job satisfaction, the effect of job stress on job performance, and the effect of job satisfaction on job performance.

For that purpose it is used to apply the descriptive method, descriptive statistical methods, path analysis method with the aid of a computerized system (Computer program SPSS version 20) by using test of determination (R^2) and path coefficients.

The Result from this study are the negative effect of job stress on job satisfaction, there are negative effect of job stress on job performance, and there are positive effect of job satisfaction on job performance. Thus the hypothesis is proven.

Keyword : Job stress, Job Satisfaction and employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Pengertian Stres Kerja.....	8

2.2.1	Penyebab Stres Kerja.....	9
2.2.2	Konsekuensi Stres Kerja.....	11
2.2.3	Strategi Manajemen Stres Kerja.....	12
2.3	Kepuasan Kerja.....	14
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ...	15
2.3.3	Teori-teori Kepuasan Kerja.....	17
2.4	Kinerja Karyawan	18
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.4.2	Karakteristik Karyawan yang memiliki kinerja tinggi ..	20
2.4.3	Indikator Kinerja	20
2.5	Keterkaitan Antar Variabel.....	21
2.5.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	21
2.5.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	22
2.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.6	Penelitian Terdahulu	25
2.7	Kerangka Pikir	25
2.8	Hipotesis.....	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1	Rancangan Penelitian	27
3.2	Tempat Dan Waktu Penelitian	27
3.3	Populasi Dan Sampel	27
3.3.1	Populasi.....	27
3.3.2	Sampel.....	28
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	28
3.4.1	Jenis Data.....	28
3.4.2	Sumber Data	29

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	31
3.6.1	Variabel Penelitian	31
3.6.2	Definisi Operasional variabel	32
3.7	Instrumen Penelitian	35
3.8	Metode Analisis Data	37
3.8.1	Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	37
3.8.2	Analisis Jalur (Path Analysis).....	37
3.8.3	Analisis Koefisien Jalur	38
3.8.4	Analisis Koefisiensi Determinasi (r^2)	38
BAB IV	Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	39
4.1	Analisis Deskriptif	39
4.1.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	40
4.1.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.1.4	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.2	Analisis Deskriptif	44
4.2.1	Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja Karyawan	44
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan	49
4.2.3	Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	52
4.3	Uji Instrument Penelitian	54
4.3.1	Uji Validitas	54
4.3.2	Uji Reliabilitas	56
4.4	Metode Analisis	57

4.4.1	Koefisien Jalur	57
4.4.2	Koefisien Determinasi	60
BAB V	PENUTUP.....	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	64
	DAFTAR PUSTAKA.....	65
	Lampiran	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	26
4.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
4.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	44
4.5 Kriteria Persentase Tanggapan Responden	45
4.6 Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Vriabel Stres Kerja....	46
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres.....	47
4.8 Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Kepuasan Kerja	50
4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	51
4.10 Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Kinerja Karyawan.....	53
4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	54
4.12 Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja.....	55

4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	56
4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
4.15 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.16 Nilai Koefisien Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
4.17 Nilai Koefisien Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.18 Nilai Koefisien Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.19 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata	69
2	Kuesioner	70
3	Statistik Deskriptif	76
4	Surat penelitian	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat potensial menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang

hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Schuller, 1980 dalam Edi Sasono, 2004). Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor bagi timbulnya penyakit.

Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan (*Michael et. al, 2009: 266*).

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kepuasan terhadap pekerjaannya berkurang dan kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Semua faktor stres ini dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah pada kepuasan dan kinerja karyawan. Faktor lain yang juga

mempengaruhi tampilan kerja individu adalah kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (*Martoyo, 2000:142*).

Seperti yang dikemukakan oleh *Stephen P Robbins-A.Judge (2008:376)* stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Menurut *Loeke (dalam Sule, 2002: 211)*, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas dan kinerja karyawan akan menurun.

Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja Menurut *vethzal Rivai (2009:548)*, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PDAM Kabupaten Buton merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) provinsi Sulawesi Tenggara yang bergerak dibidang penyediaan air minum bersih bagi masyarakat dan pengelolaan air minum. PDAM Kabupaten Buton ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan air bersih setingkat perusahaan air minum kelas dunia.

Untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PDAM Kabupaten Buton sering dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Buton”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton.

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada karyawan.
2. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
3. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT PDAM Kabupaten Buton dengan responden penelitian adalah seluruh karyawan PT PDAM Kabupaten Buton.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Yaitu pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: Yaitu landasan teori mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III: Yaitu metode penelitian menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV: Hasil penelitian dan pembahasan disesuaikan dengan hasil penelitian.

BAB V: Merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk perusahaan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006:6) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang

mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Menurut Mangkunegara (2001) manajemen sumber daya 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 sumberdaya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Simamora (2004) manajemen sumberdaya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Umar (2005:3) yaitu: "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya".

2.2 Pengertian Stres Kerja

Gibson (1995) mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu; stress yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan (*respon*), dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-respon. Definisi stimulus dari stress adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk.

Jika dipandang dari definisi tanggapan, stres adalah tanggapan psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan. Dari kedua definisi tersebut diatas maka muncullah definisi ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal-balik (*interaksi*) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu.

Kemudian definisi stres kerja dari Gibson adalah sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (*lingkungan*), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

2.2.1 Penyebab Stres Kerja

Penyebab dari terjadinya stres disebut stressor. Menurut Gibson (1995: 207) menyatakan bahwa ada empat faktor penyebab terjadinya stress, yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara yang kotor.

2. Stressor Individu

Penyebab kerja dari individu terdiri dari:

a. Konflik Peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.

b. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Beban Kerja Berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

3. Stressor Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

4. Stressor Keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.2.3 Konsekuensi Stres Kerja

Stres dapat muncul dengan beberapa gejala. Diantaranya dapat dilihat dari sakit yang diderita oleh karyawan, misalnya: tekanan darah tinggi, tukak lambung, maag, stroke. Atau dari perilaku karyawan, kesulitan mengambil keputusan, hilangnya selera makan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktivitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Kondisi tersebut menandakan bahwa karyawan tersebut sedang mengalami stres.

Dari kondisi tersebut, Robbins (1996) menyatakan ada tiga kategori umum dari konsekuensi umum dari konsekuensi stres, yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bias diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Terbukti bahwa jika seseorang diberikan sebuah pekerjaan dengan peran ganda atau berkonflik, ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, maka stress dan ketidakpuasan akan meningkat

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahandalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.2.4 Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47) :

1. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka. ‘
- b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin

membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

- c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

3. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Munandar, 2001:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Munandar, 2001:79).

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepuasan kerja diantaranya menurut Robbins (2002), kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut.

Wagner III & Hollenbeck dalam Dhania (2010:16), mengutip ungkapan yang diberikan oleh Locke, yang menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang datang dari persepsi seseorang mengenai pekerjaannya atau yang lebih penting yaitu nilai kerja, untuk lebih jelasnya sebagai berikut : *"a pleasurable feeling that results from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values"*.

Sebagaimana diungkapkan pula oleh Nilvia juga dalam Dhania (2010:17) bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Blumn (dalam As'ad, 2004) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor individual, meliputi usia, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi kesempatan berekreasi, hubungan kemasyarakatan, dan hubungan kekeluargaan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Indeks* (JDI) (Luthans, 2006 dan Robbins, 2003), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian *Theriault*, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan- harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Pengawasan atau supervisi

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika

terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.3.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002:104) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two factor theory*.

1. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. *Equity theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalesnik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh

orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3. Two factor theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1966), yang membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

“Performance atau 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 (Prawirosentono, 1999)”.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam buku yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia” (1995:327), menurut Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

a. Penilaian kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

b. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sebagai menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

2.4.2 Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Raharjo:2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginka untuk dirinya.

2. Percaya diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

2.4.3 Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Simamora (2004), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.5 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Menurut Robbins-A.Judge (2008:376) stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Robbins-A.Judge, Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:303) berpendapat bahwa: Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins, bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang

itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2004) melalui pendekatan organisasional bahwa sumber-sumber stres kerja yang disebabkan akibat adanya aktivitas organisasi yang ingin mencapai sasaran dan tujuan sesuai ketetapan dengan mengerahkan segala tenaga, kemampuan dan waktu karyawan, situasi demikian akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga tidak mendatangkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor strategis yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Hipotesis yang dapat diajukan (H1) yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stephen P Robbins-A.Judge (2008:377) dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Meskipun stres bisa bermanfaat bagi kinerja seseorang karyawan.

Higgins (dalam Umar, 2005) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki

hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2004). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan.

Pada kenyataannya Stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan (*eustress*) dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (*Dysress*) (Munandar, 2008 : 375), sehingga stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja. Memang Stres pada tingkat tinggi (*Hyperstress*) akan berpengaruh pada kinerja, tetapi kinerja akan menurun sebagai akibat stres yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka.

Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol,

karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat diajukan (H2) yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Engko mengatakan Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom (1960) dan Straus (1968). Menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Dilain pihak Iffaldano dan Muchinsky (1968) menemukan korelasi yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual.

Ada beberapa peneliti yang berpendapat bahwa hubungan kepuasan kerja dan kinerja justru terjadi ketika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif perhatian lebih dari atasan sehingga penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja (Chruden,1998).

Dalam Engko (2008) peneliti yang lain menyatakan bahwa kinerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu *In role dan exta role performance* dimana *in role performance* adalah kinerja yang mempengaruhi (*antecedent*) kepuasan kerja sedangkan *exta role performance* adalah kinerja yang dipengaruhi (*consequence*) oleh kepuasan kerja. Karena itu pendapat peneliti terdahulu yang menyatakan apakah kepuasan kerja dipengaruhi atau mempengaruhi kinerja

semuanya dianggap benar tergantung dari kinerja mana yang menjadi variabel (Kenzie 1998) atau dapat dikatakan pula bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja (Morrison,1997).

Robbins- A Judge (2008:113) yang menyatakan bahwa : Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, meskipun sulit untuk mengatakan hubungan sebab akibat tersebut. Akan tetapi beberapa peneliti percaya bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebuah mitos manajemen. Tetapi, sebuah tinjauan 100 peneliti memunculkan korelasi yang cukup kuat. Ketika kita pindah dari tingkat individual ke tingkat organisasi, kita juga menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana diatas maka dapat diajukan hipotesis (H3) : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

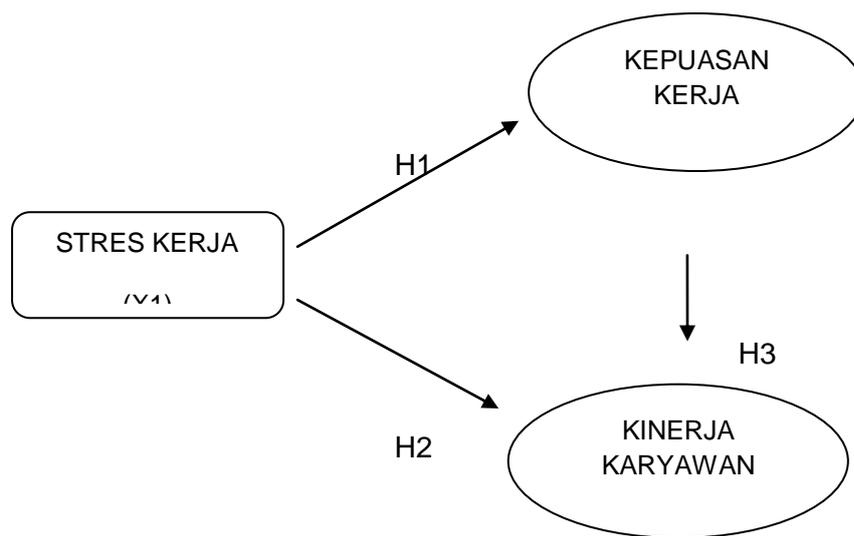
No	Judul Penelitian/Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung Helmi Haryanto Universitas Komputer Indonesia Bandung (2011)	Metode analisis jalur, korelasi Pearson dan koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan T.	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Medical Representatif Kota Kudus Dhini Rama Dhania Universitas Muria Kudus (2010)	Metode Regresi, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan Uji T.	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja artinya semakin tinggi stres kerja kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah dan sebaliknya. - Stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah X Makassar Universitas Hasanuddin 2012	Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien determinasi, dan uji T	<ul style="list-style-type: none"> - Stres organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Pikir

Uraian pemikiran yang telah disampaikan diatas memberikan landasan dan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka pemikiran teoritis, berikut ini kerangka pemikiran teoritis yang dimaksud :

Gambar 2.1

Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan



2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.