

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-

aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Sondang (2001) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

- a. **Pekerjaan itu sendiri.** Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.
- b. **Pengawas (supervisi).** Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- c. **Rekan kerja.** Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- d. **Kesempatan promosi.** Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
- e. **Gaji** merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu :

- 1) Jumlah karyawan yang absen bertambah
- 2) Masuk kantor terlambat
- 3) Pulang dari kantor lebih cepat
- 4) Sering rebut antar karyawan
- 5) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
- 6) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
- 7) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
- 8) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
- 9) Terlibat masalah pelanggaran hukum
- 10) Penampilan yang semakin buruk

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

a. Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

b. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Berat ringannya pekerjaan
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

1) Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2) Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti,

pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3) **Kepuasan sosial**

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4) **Kepuasan psikologi**

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

- 1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai
 - a) **Usia.** Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan

yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

- b) **Jenis kelamin.** Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
- c) **Lamanya pengabdian.** Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d) **Kepribadian.** Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e) **Orang yang bergantung.** Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

- f) **Ambisius.** Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
 - g) **Kemampuan mental.** Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- 2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan
- a) **Gaji.** Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
 - b) **Kesempatan promosi.** Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
 - c) **Rasa aman.** Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
 - d) **Pengawas/ penyelia.** Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap

pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

- 3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri
 - a) **Kondisi kerja.** Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
 - b) **Ketrampilan.** Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.
 - c) **Hubungan dengan rekan kerja.** Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
 - d) **Lokasi tempat kerja.** Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e) **Pekerjaan itu sendiri.** Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

B. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stress merupakan sebuah masalah yang senantiasa dihadapi oleh setiap orang kapanpun dan dimanapun ia berada, terutama orang yang bekerja ataupun berkarya. Dalam lingkungan organisasi/ perusahaan, masalah stress kerja yang timbul harus segera diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain, seperti konselor atau para spesialis yang disediakan oleh

organisasi/ perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Berikut beberapa definisi stress menurut para ahli.

Abdurrahmat (2006) mendefinisikan stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang berlebih. Mereka sering marah tanpa sebab, lebih agresif, merasa tidak nyaman dan memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Kemudian, menurut Kaswan (2015) menyatakan bahwa stress adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat, seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan dan kejengkelan.

Luthans (2006) mendefinisikan stress kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang..

Gerson dkk (2002) mendefinisikan stress kerja sebagai perasaan ketegangan psikologis dan ketegangan dari pekerjaan yang diakibatkan oleh paparan terhadap stressor (Lambert, Qureshi, Frank, Keena, & Hogan, 2016).

Wijono (2010) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu ketegangan yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi kejiwaan seseorang.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Kaswan (2015), aspek-aspek stress kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penurunan kinerja pada karyawan, tingkat stress kerja yang tinggi ataupun rendah sekalipun akan dapat menurunkan kinerja karyawan
- b. Menimbulkan kelelahan mental dan fisik dalam pekerjaan, hal tersebut akan berpengaruh dalam mengembangkan jaringan sosialnya
- c. Berhenti mencoba dan berpikir
- d. Merasa tidak berdaya
- e. Merasa khawatir bahwa usaha mereka akan menemui kegagalan dan mendatangkan malu

Kemudian Sondang (2001) juga mengemukakan aspek-aspek dari stress kerja, yaitu :

- a. Seseorang yang tidak memiliki kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaannya)
- b. Sering gugup dan tegang
- c. Selalu merasa cemas
- d. Mengalami gangguan pencernaan dan tekanan darahnya cenderung tinggi
- e. Mengonsumsi minuman beralkohol (MIRAS)
- f. Merokok secara berlebihan sehingga membuat kecanduan
- g. Sulit tidur
- h. Memiliki sikap yang kurang bahkan tidak bersahabat
- i. Merasa putus asa
- j. Mudah untuk marah
- k. Kesulitan dalam mengendalikan emosi dan bersifat agresif

Menurut Robbins & Judge (2013), stress kerja memiliki berbagai aspek yang dibagi menjadi tiga kategori, diantaranya :

- a. Fisiologis

Para ahli mengatakan bahwa stress mengarah pada adanya perubahan metabolisme, naiknya detak jantung, tingkat pernapasan dan tekanan darah serta mengakibatkan sakit kepala dan serangan jantung.

b. Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Tetapi stres dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

c. Perilaku

Perilaku yang menyangkut pada dampak stress yakni meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, menurunnya produktivitas, perubahan pola makan, berbicara terlalu cepat, melakukan sabotase dalam pekerjaan, gelisah dan mengalami gangguan tidur.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Abdurrahmat (2006) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

Robbins (2003) memaparkan bahwa faktor-faktor dari stress kerja terdiri dari 3 faktor, yaitu :

- a. Faktor lingkungan, yang terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologis.
- b. Faktor organisasi, yang berisi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi.
- c. Faktor individu, yang didalamnya mencakup masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.

4. Sumber-sumber Stress Kerja

Menurut Sondang (2001), sumber-sumber stress kerja dapat digolongkan menjadi 2, yaitu :

- 1) Sumber-sumber stress kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, meliputi :
 - a. Beratnya beban kerja yang diterima
 - b. Deadline yang diberikan terlalu singkat
 - c. Mendapatkan supervisor yang kurang baik
 - d. Iklim kerja yang tidak aman
 - e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
 - f. Mendapatkan wewenang yang lebih sedikit daripada tanggungjawab yang harus diemban

- g. Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
 - h. Frustrasi yang timbul karena mendapatkan intervensi yang terlalu sering dari pihak lain
 - i. Konflik antar karyawan satu perusahaan maupun dengan karyawan dari perusahaan lain
 - j. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi serta perubahan yang menimbulkan rasa ketidakpastian bagi karyawan
- 2) Sumber-sumber stress kerja yang berasal dari luar pekerjaan seseorang, meliputi :
- a. Masalah keuangan
 - b. Perilaku negatif anak-anak
 - c. Kehidupan keluarga yang tidak/ kurang harmonis
 - d. Pindah tempat tinggal
 - e. Ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit gawat

Reaksi terhadap Stress Kerja

Menurut Susilo (2000), terdapat beberapa reaksi terhadap stress kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Murung, merasa sedih seakan-akan tidak ada solusi untuk mengatasi stress yang dialami.

- b. Tenang (*calm*) dan penuh kewaspadaan dalam mencari solusi terbaik untuk mengatasi stress kerja yang dialami.
- c. Dingin, merasa acuh walaupun sudah merasakan adanya gejala-gejala stress kerja.
- d. Agresif dan tanggap dalam upaya mengatasi stress, tanpa ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

Patricia (2004) menyatakan bahwa selama stress tubuh mengalami perubahan-perubahan fisiologis, seperti nafas cepat, detak jantung cepat, produksi hormone meningkat, keringat bertambah banyak, pencernaan terganggu, otot kaku, dan pupil mata melebar. Penyakit-penyakit yang terkait dengan stress menurut Patricia (2004), diantaranya penyakit jantung, stroke, bisul, sakit kepala, dan sakit punggung.

Stressor

Keadaan-keadaan yang membuat seseorang menjadi stress disebut stressor. Patricia (2004) mengkategorikan stressor kerja menjadi 2 bagian, yaitu :

1) Stressor kerja

a. Tuntutan tugas

Meliputi perubahan dan ketidakpastian bagi para pekerja. Contohnya ialah terlalu banyaknya tuntutan tugas (pengambilan keputusan yang cepat/ serius dengan konsekuensi yang besar), kesempatan kerja yang

semakin sempit di masa mendatang, dan banyaknya teknologi baru yang dapat menggantikan tenaga manusia.

b. Tuntutan peran

Terjadinya konflik peran dan ketidakjelasan peran. Keadaan dimana perusahaan mengharapkan sesuatu yang bertentangan dengan harapan dari karyawan itu sendiri.

c. Tuntutan hubungan antar pribadi

Hal ini terjadi apabila gaya manajemen dari atasan tidak cocok atau bertentangan dengan gaya manajemen bawahan langsungnya.

d. Tuntutan fisik

Meliputi aktivitas yang melelahkan, misalnya kerja yang menuntut ketahanan fisik maupun kondisi kantor yang tidak memuaskan, diantaranya kondisi yang tidak aman, suhu udara yang terlalu panas/ dingin, pencahayaan yang kurang, dan suara yang bising.

2) Stressor Bukan Kerja

- a. Masalah pengasuhan anak
- b. Masalah pengasuhan orangtua yang manula

C. Hubungan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan menjadi salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan selalu berusaha untuk membuat karyawan merasa betah ataupun ingin tetap tinggal dan menekuni pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Berbagai cara seperti memberikan gaji yang sesuai dan meningkatkan fasilitas yang ada telah diupayakan oleh perusahaan. Dengan cara-cara tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga tingkat stress kerja pada karyawan dapat diminimalisasikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Tingkat stress kerja pada setiap karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa salah satu dampak stress secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Salah satu indikator kepuasan kerja ialah gaji. Gaji yang diperoleh akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka kepuasan kerja akan tercapai. Akan tetapi jika gaji yang diterima

lebih kecil dari pada banyaknya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka secara psikologis karyawan akan merasa lelah, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja dan kepuasan kerjanya tidak akan pernah tercapai.

Memiliki rekan kerja yang *kooperatif* juga merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja yang paling sederhana. Apabila kita bekerja sama dengan rekan kerja yang *kooperatif*, tentu saja pekerjaan yang dilakukan akan selesai lebih efektif dan efisien. Hal yang demikian membuat kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Setiap pekerjaan memiliki daya tarik sendiri untuk dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan. Seseorang yang bekerja sesuai dengan *passionnya* tentu mudah baginya untuk merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Namun bukan berarti seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan *passionnya* tidak akan mencapai kepuasan kerja. Karyawan yang seperti ini dapat pula mencapai kepuasan kerjanya apabila memiliki seorang *supervisor* yang baik, dimana *supervisor* tersebut dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan dengan cara memberikan bantuan teknis maupun dukungan perilaku.

Setiap karyawan tentunya tidak akan merasa puas apabila bekerja pada jabatan yang sama selama bertahun-tahun. Hal tersebut membuat karyawan tidak dapat mengembangkan kompetensinya dengan baik. Adanya kesempatan promosi menjadi

salah satu cara untuk bisa membuat karyawan mencapai kepuasan kerjanya, terutama promosi yang didasarkan atas kinerja atau prestasi yang dilakukan untuk perusahaan bukan didasarkan atas senioritas.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2010) mengenai analisis faktor pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, juga didapatkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja, maka membuat tingkat kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang merasa ketidaksetaraan dalam kinerja yang diberikan maupun ketidaknyamanan dalam bekerja akan menimbulkan tekanan secara fisik maupun psikologis. Adanya gesekan-gesekan yang terjadi dan ketidaknyamanan didalam lingkungan kerjanya, maka akan menimbulkan ketidakcocokan baik dengan kondisi kerja maupun adanya perbedaan-perbedaan tujuan pribadi dengan perusahaan. Perbedaan-perbedaan ini kemudian akan menimbulkan adanya konflik. Semakin tinggi atau semakin sering konflik timbul dan terjadi, akan membuat persepsi dan penilaian karyawan tersebut semakin negatif. Apabila karyawan tersebut merasa bahwa ia sudah tidak mendapatkan kesejahteraan pribadi dari lingkungan pekerjaannya yang

berdampak pada tingginya tingkat stres kerja. Walaupun karyawan mendapatkan gaji, promosi maupun kelompok kerja yang memadai, namun perasaan negatif karyawan dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Chadek Novi, dkk dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” pada tahun 2014 memberikan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Okta Wisudawati Harrisma dengan judul “Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja” memberikan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja.

Robbins (2003) berpendapat bahwa stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis untuk penelitian ini, yaitu :

Terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan.