

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang *landasan* teori yang mendasari penelitian ini yaitu: 1) Konsep stres kerja, 2) Konsep kepuasan kerja, 3) Kerangka teori, 4) Kerangka konseptual, dan 5) Hipotesis penelitian.

2.1 Konsep Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, dan tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak bisa mengatasi stres yang dialaminya (Hasibuan, 2014). Pendapat lain mengenai stres kerja yaitu dari Gibson Ivanchevich dalam (Hermita, 2011) menyatakan stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal, yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi mental serta fisik

seseorang sebagai suatu konsekuensi dari tuntutan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuannya.

2.1.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2013), secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

1. *Physiological* (fisik)

Mempunyai indikator yaitu terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatkan kecepatan detak jantung dan nafas, meningkatkan tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. *Psychological* (psikologis)

Mempunyai indikator yaitu menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan, dan sering menunda pekerjaan.

3. *Behavior* (perilaku)

Mempunyai indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur (Robbins & Judge, 2013).

Beehr dan Newman dalam (Asih, et al., 2018) menyebutkan indikator atau gejala-gejala stres yaitu:

1. Gejala psikologis

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung

- b. Perasaan frustrasi, rasa marah dan dendam (kebencian)
 - c. Sensitif dan *hyperactivity*
 - d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
 - e. Komunikasi yang tidak efektif
 - f. Perasaan terkucil dan terasing
 - g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
 - h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
 - i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 - j. Menurunnya rasa percaya diri
2. Gejala fisiologis
- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskuler.
 - b. Meningkatnya sekresi dan hormon stres (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
 - c. Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
 - d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
 - e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
 - f. Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
 - g. Gangguan pada kulit
 - h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
 - i. Gangguan tidur

- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker
3. Gejala perilaku
- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
 - b. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
 - c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
 - d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
 - e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
 - f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
 - g. Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
 - h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
 - i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
 - j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

Menurut (Harsono, 2017) indikator stres kerja perawat yang diadopsi dari teori French *et al*, 2000 dalam *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)* adalah bagaimana persepsi perawat mengenai hal-hal sebagai berikut:

- a. Kematian dan sekarat
- b. Konflik dengan dokter
- c. Tidak cukup persiapan

- d. Permasalahan dengan teman kerja
- e. Permasalahan dengan supervisor/atasan
- f. Beban kerja
- g. Ketidakjelasan pengobatan
- h. Permasalahan dengan pasien dan keluarga
- i. Diskriminasi

2.1.3 Jenis-jenis Stres

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Berney dan Selye dalam (Asih, et al., 2018) mengungkapkan terdapat empat jenis stres, yaitu:

1. Eustress (good stress)

Eustress merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas yang berkualitas tinggi.

2. Distress

Distress merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstress*

Hyperstress merupakan stres yang berdampak luar biasa bagi individu yang mengalaminya. Meskipun dapat bernilai positif atau negatif, tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya seperti stres akibat serangan teroris.

4. *Hypostress*

Hypostress merupakan stres yang muncul karena kurangnya suatu stimulasi atau rangsangan. Contohnya seperti: stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.4 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja sangat berat jika tidak dikelola dengan baik, karena dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Menurut Robbin (2013) penyebab stres itu ada tiga faktor, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu :

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat

membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka perusahaan pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru, yang dapat membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi tersebut

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka terhadap kondisi karyawan pada saat-saat tertentu, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh di atas, dapat dibuat kategori menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh tersebut terkandung di dalamnya, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami

dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

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

- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu (Robbins & Judge, 2013).

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor di dalam pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, serta struktur dan iklim organisasi.

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, getaran, paparan, *hygiene*. Sedangkan tuntutan tugas (atau *workload*) mencakup *sift* kerja, beban kerja berlebih ataukah sedikit.

a) Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul suatu kecelakaan. Bising yang berlebihan (sekitar 80 Desibel) yang berulang kali didengar untuk jangka

waktu yang lama, dapat menimbulkan stres. Dampak psikologis dari bising yang berlebihan ialah mengurangi toleransi dari tenaga kerja terhadap pembangkit stres yang lain, dan menurunkan motivasi kerja. Bising oleh para pekerja pabrik dinilai sebagai pembangkit stres yang membahayakan.

b) Tuntutan tugas

Penelitian menunjukkan bahwa shif/kerja malam merupakan sumber utama dari stres kerja bagi para pekerja. Para pekerja shif malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shif terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut.

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja kerja berlebih/terlalu sedikit secara kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit secara kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebih baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

2. Peran individu dan organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan

sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi:

A. Konflik peran

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

- a) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki.
- b) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut padangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang.
- d) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.

B. Kepaksaan peran

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepaksaan meliputi:

- a) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja
- b) Kesamaran tentang tanggung jawab
- c) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain

e) Ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan

Stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah kedalam ketidakpuasan pekerja, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

3. Pengembangan karir

Unsur-unsur penting dalam pengembangan karir meliputi:

- a) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya
- b) Peluang untuk menggunakan ketrampilan yang baru
- c) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan menyangkut karier. Adapun hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah *job insecurity, over* dan *under promotion*.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi. Sebaliknya, jika hubungan dengan kelompok kerja tidak baik akan berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami pekerja. Hubungan kerja yang tidak baik memiliki gejala-gejala seperti adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah di organisasi,. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan kepausahaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

5. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang ada dalam kategori ini adalah berpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam mengambil keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

6. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan

Kategori sumber stres potensial ini mencakup segala urusan kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kejadian dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

7. Ciri-ciri individu

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya. Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara stimulus dari lingkungan yang merupakan sumber stres potensial dengan

individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap sumber stres potensial. Meliputi kepribadian, kecakapan serta nilai dan kebutuhan.

2.1.6 Tahapan Stres

Hawari dalam (Asih, et al., 2018) mengungkapkan tahapan-tahapan stress yang dialami individu sebagai berikut:

1. Stres tingkat I

Tahapan ini merupakan tingkat stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat besar
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- c. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya.

Tahapan ini biasanya menyenangkan dan orang lalu bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

2. Stres tingkat II

Dalam tahapan ini dampak stress yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut:

- a. Merasa letih sewaktu bangun tidur
- b. Merasa lelah sesudah makan siang
- c. Merasa lelah menjelang sore hari

- d. Terkadang gangguan dalam sistim pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar
- e. Perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk (belakang leher)
- f. Perasaan tidak bisa santai

3. Stres tingkat III

Pada tahapan ini keluhan keletihan semakin nampak disertai gejala-gejala:

- a. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin ke belakang)
- b. Otot-otot terasa tegang
- c. Perasaan tegang yang semakin meningkat
- d. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi)
- e. Badan terasa oyong, rasa-rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan)

Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stress atau tuntutan, tuntutan dikurangi, dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi, guna memulihkan suplai energi.

4. Stres tingkat IV

Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit
- b. Kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit
- c. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat

- d. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari
- e. Perasaan negativistic
- f. Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam
- g. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan, tidak mengerti mengapa

5. Stres tingkat V

Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tahapan IV di atas, yaitu:

- a. Keletihan yang mendalam (*physical and psychological exhaustion*)
- b. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu
- c. Gangguan system pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya feses encer dan sering ke belakang
- d. Perasaan takut yang semakin menjadi.

6. Stres Tingkat VI

Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat. Tidak jarang penderita dalam tahapan ini di bawa ke ICCU. Gejala-gejala pada tahapan ini cukup mengerikan, yaitu:

- a. Debaran jantung terasa amat keras, hal ini disebabkan karena zat adrenalin yang dikeluarkan karena stress tersebut cukup tinggi dalam peredaran darah
- b. Nafas sesak, megap-megap
- c. Badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran

- d. Tenaga untuk hal-hal yang ringan sekalipun tidak kuasa lagi, pingsan atau *collaps* (Asih, et al., 2018).

2.1.7 Manajemen Stres dalam Organisasi

Marliani dalam (Asih, et al., 2018) menyatakan bahwa manajemen stress merupakan kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (*response*). Adapun tujuan dari manajemen stress adalah mencegah timbulnya stress dari karyawan, menampung akibat fisiologikal dari stress, untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi stress jangka panjang atau stress yang kronis.

c) Strategi manajemen stres kerja

1. Pendekatan individu

Karyawan dapat melakukan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stress. Hal yang bisa dilakukan yaitu: manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial, olahraga teratur, makan makanan yang sehat, dan bersantai.

2. Pendekatan organisasional

Strategi yang bisa dilakukan yaitu peningkatan seleksi karyawan, penempatan pekerjaan, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, merancang kembali pekerjaan untuk memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, meningkatkan

umpan balik. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, melakukan pemberdayaan karyawan akan menurunkan ketegangan psikologis. Meningkatkan komunikasi organisasi, secara formal dengan para karyawan dapat menurunkan ketidakpastian peranan dan konflik peranan. Komunikasi yang efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan. Cuti panjang karyawan, dan Program Kesehatan (wellness program) mendukung program yang menitikberatkan pada kondisi total fisik dan mental dari karyawan. Hal yang dilakukan yaitu: membantu orang-orang berhenti merokok, menghentikan pemakaian alkohol, kehilangan berat badan, dan makan dengan baik.

d) Kiat mengurangi stres

Stres dalam kerja sama seperti stress lainnya, yaitu bagaimana persepsi karyawan/individu terhadap sebuah pengalaman, merupakan suatu hal yang masuk akal untuk mengasah keterampilan mengatasi stress individu serta memonitor pola perilaku dan kebahagiaan secara periodik. Albrecht dalam Asih (2018) menyarankan cara-cara untuk mengurangi stres kerja diantaranya:

- a. Bangun hubungan yang memuaskan, menyenangkan, dan kooperatif dengan rekan kerja dan karyawan
- b. Jangan mengambil pekerjaan lebih dari yang Anda mampu lakukan
- c. Bangun hubungan yang efektif dan suportif dengan atasan
- d. Negosiasikan dengan atasan untuk tenggat waktu yang realistis pada proyek penting

- e. Belajar sebanyak yang kita mampu mengenai kegiatan yang akan datang dan dapatkan *lead time* sebanyak mungkin untuk mempersiapkan diri.
- f. Carilah waktu setiap hari untuk pelepasan dan relaksasi.
- g. Berjalan-jalanlah di sekitar kantor untuk menjaga tubuh tetap segar dan waspada
- h. Temukan cara untuk mengurangi kebisingan yang tidak perlu
- i. Kurangi jumlah hal-hal sepele dalam pekerjaan, delegasikan pekerjaan rutin jika dimungkinkan.
- j. Batasi interupsi
- k. Jangan menunda untuk mengatasi permasalahan yang tidak disukai
- l. Buatlah “daftar kekhawatiran” konstruktif yang berisi solusi untuk setiap permasalahan
- m. Dapatkan tidur yang berkualitas yang lebih lama dan lebih baik.

2.2 Konsep Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013). Menurut Wexley dan Yukl dalam (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Yusuf dalam (Indrasari, 2017) mengemukakan *job satisfaction may be as pleasurable as positive*

emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences, state resulting from the appraisal of one's job or job experiences, yang artinya bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan diri seseorang akibat dari hasil atau penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang selama bekerja.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, dapat disimpulkan 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.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Hasibuan, 2014) faktor-faktor tersebut adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tetap sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringan pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Menduduki jabatan yang lebih tinggi.
7. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.
8. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu berat ringannya pekerjaan, jika pekerjaan itu berat dan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, maka akan menimbulkan stres. Apabila dibiarkan maka sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, yaitu pelayanan akan terganggu dan pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik, juga menyebabkan ketidakpuasan pada semua aspek yang berada dalam lingkup rumah sakit. Jika pegawai merasa puas produktivitas kerja akan meningkat, kepuasan pelayanan, dan pegawai akan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya, dampak yang baik tersebut akan menguntungkan bagi rumah sakit.

Pendapat lain oleh (Murrells, et al., 2008) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress, komitmen organisasi, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, *autonomy*, pengakuan, rutinitas kerja, dan keadilan.

Robbins dalam (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali

membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

2. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.
3. *Supportive Working Conditions*. Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.
4. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Chruden *and* Sherman dalam (Indrasari, 2017) menyatakan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah pekerjaan, pekerjaan aktual sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi oleh atasan,

organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan (stres). Selanjutnya Dunn *and* Stephens menyatakan faktor penyebab kepuasan kerja adalah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada dalam pekerjaan adalah orang yang tepat.

2.2.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki dalam (As'ad, 2002) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

1. Teori Perbedaan (*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. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat perbedaan, tetapi merupakan perbedaan yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi perbedaan yang negatif, maka makin besar pulaketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams, dari pendahulunya Zalezenik. Prinsip dari teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

Satisfier (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility, and advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith *et al* dalam (Indrasari, 2017) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Wexley dan Yukl (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) dimensi yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi. Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.
2. Supervisi. Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Pekerjaan itu sendiri. Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.
5. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai.
6. Kesempatan memperoleh perubahan status. Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

7. Keamanan kerja. Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans dalam (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa indikasi kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
2. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan (stres).
3. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

4. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.
5. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.
6. Kondisi kerja (*working conditions*). Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, dalam kondisi yang baik, maka kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja. Seperti kondisi ruang kerja dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan.

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam (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 dalam (Kaswan, 2015) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja 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.

2.2.6 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut beberapa penelitian terdahulu jika kepuasan kerja perawat terpenuhi atau kepuasan kerja baik, maka akan berdampak baik pada kinerja perawat (Saufa & Maryati, 2017), komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* (Mahayasa, et al., 2018), disiplin kerja (Anggraeni, 2019), serta prestasi kerja (Hartati, et al., 2011).

2.2.7 Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief, Schuler dan sell dalam (Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan

sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

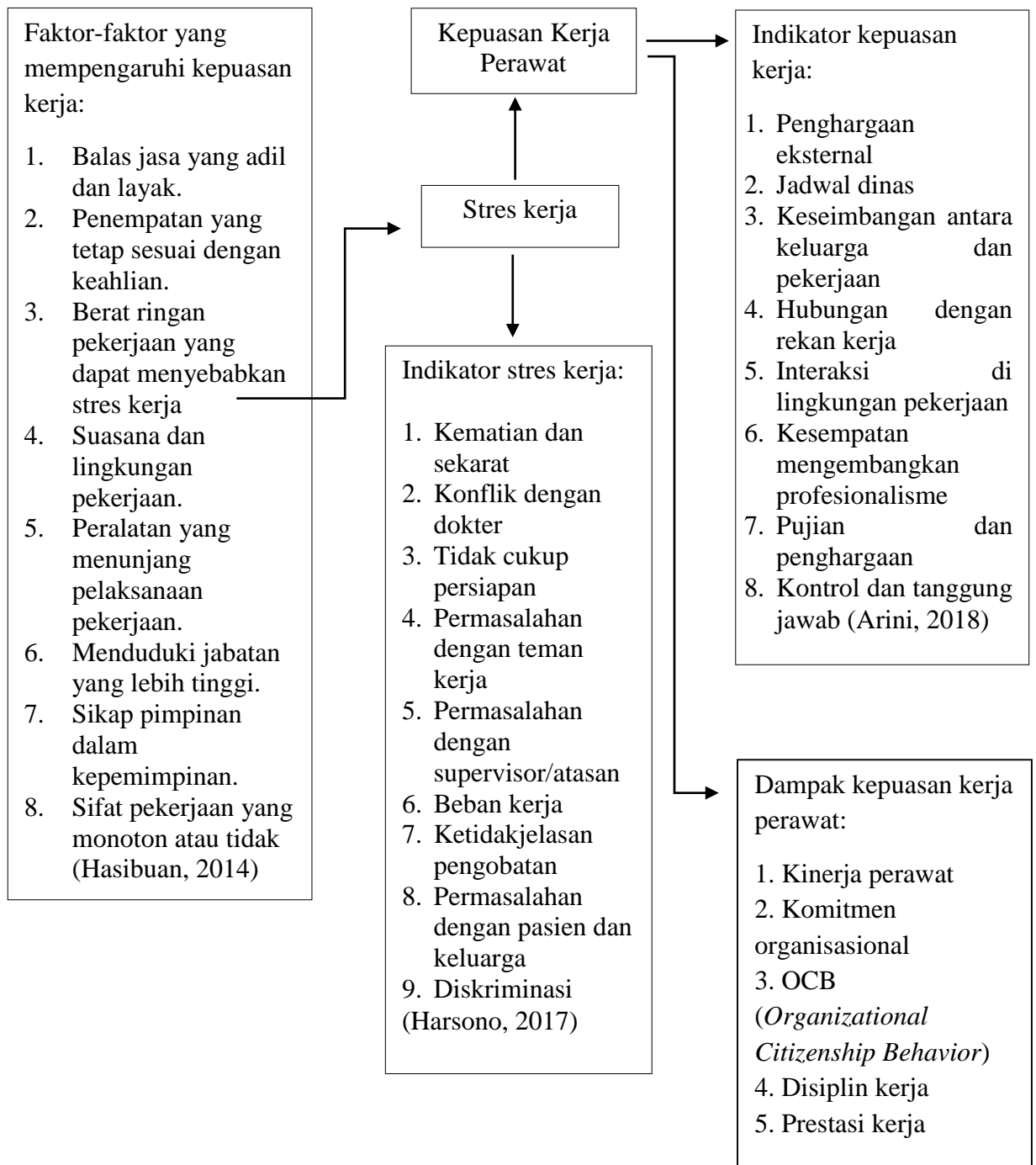
Sejalan dengan itu, pendapat dari Panji Anogara dalam (Mahardikawati, 2019) mengatakan bahwa “stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan”. Menurut Panji Anogara stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan. Stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis.

Hasil penelitian dari (Wibowo, et al., 2015) stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka (karyawan) rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Hasil penelitian (Mansoor, et al., 2011) stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan.

Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti, et al., 2011). Stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan (Jehangir, et al., 2011)

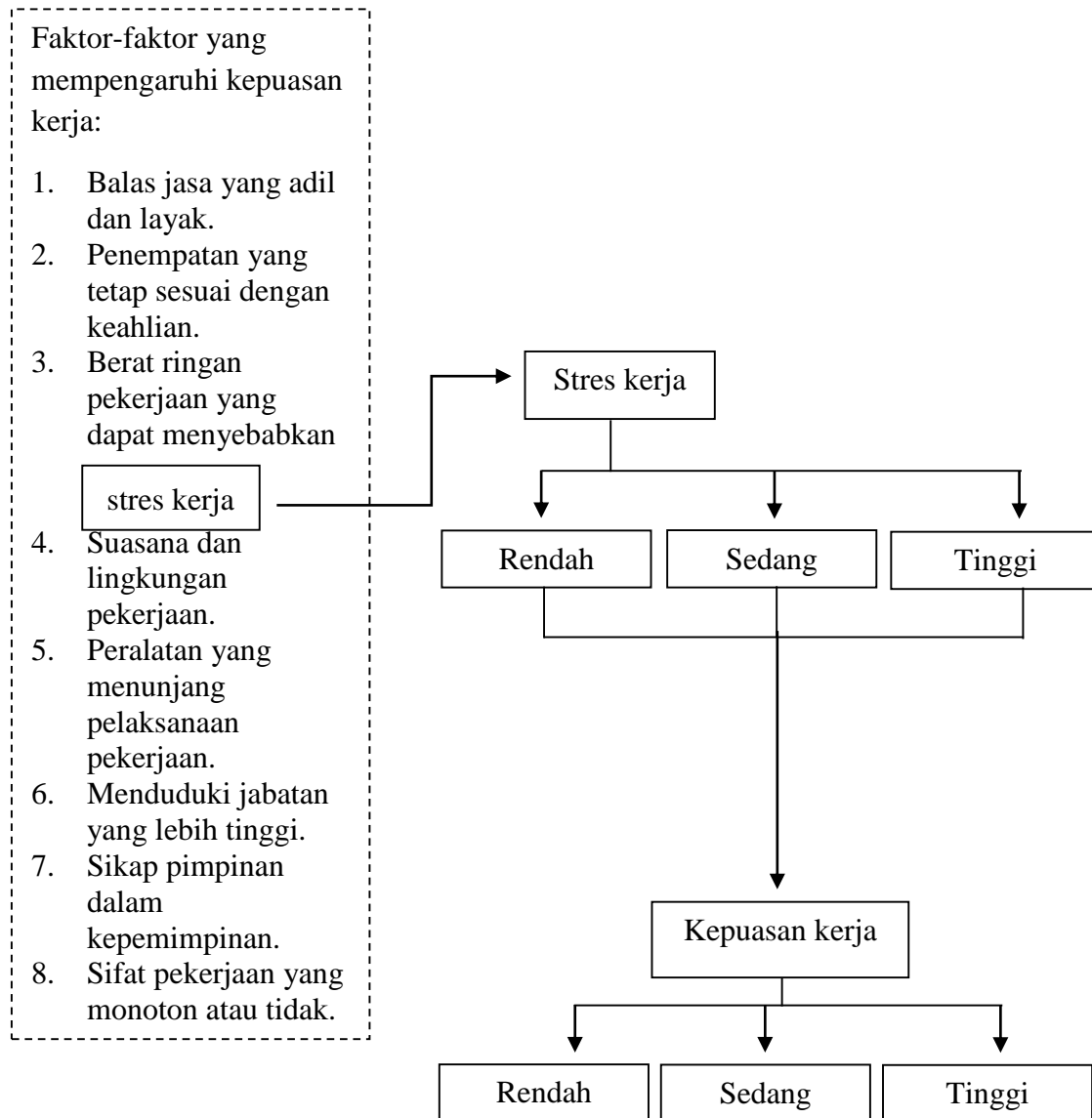
2.3 Kerangka Teori



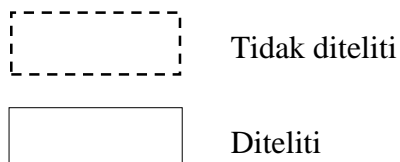
Sumber: (Hasibuan, 2014); (Indrasari, 2017); (Arini, 2018)

Gambar Error! No text of specified style in document..1 Kerangka Teori Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19

2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan:



Gambar Error! No text of specified style in document..2 **Kerangka Konsep Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19**

2.5 Hipotesis Penelitian

H₁ : Ada hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di masa pandemi covid-19.