

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konflik Kerja

2.1.1.1 Pengertian Konflik Kerja

Dalam mencapai tujuan organisasi tentu dipengaruhi oleh pegawai. Perilaku pegawai mendorong adanya penetapan suatu norma yang digunakan organisasi untuk melakukan aktifitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan konflik kerja. Konflik merupakan pertentangan yang timbul akibat dari tujuan dan emosi yang berbeda pada anggota organisasi, (Afrizal.et.al 2014), Konflik timbul karena perbedaan persepsi, tujuan dan nilai antar pribadi anggota organisasi. Menurut Sunyoto (2012) yang mengemukakan pendapat bahwa konflik yaitu ketidaksepakatan antara dua atau lebih pihak anggota kelompok disuatu organisasi yang tumbuh karena memakan sumber daya manusia yang terjangkau dan bersama menjalankan kegiatan bersama sesuai dengan yang dimiliki para pegawai. ketidaksetujuan dari dua pihak atau lebih kelompok di suatu perusahaan. Ketidaksepakatan dari dua pihak atau lebih anggota kelompok dalam perusahaan yang terjadi karena seorang di tuntutan harus menggunakan sumber daya yang langka dengan bersama - sama dalam menjalankan kegiatan. Menurut Jehn (1995) Hubungan konflik terjadi pada saat permasalahan yang bersifat privasi selalau dibawa pada saat bekerja di perusahaan hal tersebut dapat terlihat ketika para pegawai sedang mengalami perusahan, ketegangan dan rasa mudah marah serta emosi. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik hubungan adalah ketidakcocokan atau ketidaksepahaman karena permasalahan yang selalu dibawa dalam bekerja. Konflik di dalam perusahaan harus bisa di tangani dengan baik karena perbedaan

status dan karena nilai – nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan pegawai merasa pada kondisi yang tertekan. Konflik kerja didalam organisasi juga sering terjadi, jika pekerjaan yang sering berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Konflik dapat terjadi karena ketidakhadanya kepercayaan antara pekerja satu dengan pekerja yang lain. Manajer harus dapat mengatasi konflik dengan baik untuk kemajuan perusahaan dengan cara mempersatukan, dengan cara kerelaan untuk membantu dengan cara mendominasi, dengan menghindar, dengan cara kompromi. Hal ini dilakukan untuk mengakhiri permasalahan konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi tersebut.

Sangat penting mempelajari suatu konflik yang dirasakan oleh para pegawai sangat sulit untuk menghindari kondisi yang akan merusak produktivitas kerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan. Sebuah konflik kerja terjadi akibat perubahan yang terjadi pada masyarakat di suatu lingkungan kehidupan para pegawai. Konflik kerja pada pegawai dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak di kelola dengan baik maka akan berdampak buruk. Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu organisasi yang di tuntut untuk mengikuti perubahan Menurut Sentot, dkk (2010 : 161) konflik merupakan suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuai yang menjadi perhatian pihak pertama. Friedman (2002). Konflik peran dapat menghasilkan dampak buruk seperti stres kerja, kepuasan, komitmen, dan *turnover* karyawan. Konflik peran harus dikelola dengan baik karena jika

diabaikan dapat meningkatkan ketidakpastian dan menyebabkan terjadinya stres saat bekerja

2.1.1.2 Jenis- Jenis Konflik

Ada beberapa jenis konflik dalam bekerja yaitu :

1. Konflik Antar Kelompok

Adalah konflik yang memiliki sifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok yang lain.

2. Konflik Intra Individu

Konflik ini sering dirasakan oleh individu dengan individu karena adanya peran dan tekanan serta depertasi dari luar .

3. Konflik Organisasi

Konflik ini sering terjadi pada unit – unit suatu organisasi yang dapat bersifat fungsional dan struktural.

4. Konflik Antar Individu

Suatu konflik yang terdapat pada suatu kelompok yang berbeda – beda.

2.1.1.3 Bentuk- Bentuk Konflik

Ada beberapa bentuk – bentuk konflik diantaranya :

1. Functional Conflict (Konflik Fungsional)

Merupakan jenis konflik yang sering terjadi dari berbagai macam fungsi departemen dalam suatu perusahaan yang memiliki contoh konflik antara bagian produksi dan bagian pemasaran.

2. Hierarchical Conflict (Konflik Hirarki)

Adalah konflik yang sering terjadi pada pada suatu tingkatan organisasi yang memiliki contoh, yaitu konflik antar pegawai dan pimpinan, Konflik antara pengurus dan manajer.

3. Formal – Informal Conflict (Konflik Formal – Informal)

Suatu konflik yang paling sering terjadi yang berhubungan pada norma yang berlaku di perusahaan. Formal dan perusahaan informal. Contoh dari konflik ini adalah Atasan yang selali menepatkan norma yang salah pada organisasi.

4. Line Staff Conflict (Konflik Staff dengan Kepala Unit)

Suatu konflik yang sering terjadi antar pimpinan unit yang sifatnya berhubungan dengan wewenang dan otoritas kerja pegawai . Contohnya adalah staf pegawai secara tidak foral mengambil wewenang yang sangat berlebihan.

2.1.1.4 Faktor – Faktor Penyebab Konflik Kerja

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab konflik kerja yaitu :

1. Masalah Status

Konflik status sering pada persepsi atas ketidakadilan dalam kondisi-kondisi kerja, penguasaan kerja. Ketika individu atau perusahaan percaya terhadap adanya kesempatan dan keuntungan yang sedikit dari yang sewajarnya, maka akan terciptanya kebencian dan emosional yang berkembang dan mengakibatkan konflik kerja.

2. Ketergantungan Tugas

Ketika suatu kelompok atau individu selalu tergantung pada satu sama lain dengan cara yang mudah untuk bertanggung jawab untuk mendapatkan keberhasilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, mungkin konflik kerja akan terjadi jika keduanya mempunyai prioritas dan tujuan yang berbeda – beda.

3. Persaingan Pada Sumber – Sumber

Sumber konflik kerja penting yaitu sumber seperti ruang pengadaan bahan, dan personalia. Semakin sulit sumber - sumber konflik maka semakin penting sumber tersebut bagi seseorang, dan kemungkinan semakin besar konflik kerja akan berkembang

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Strs Kerja

Stres dapat didefinisikan sebagai kondisi emosi perilaku yang dimiliki seseorang pada hal yang merugikan dan membahayakan di setiap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Stres adalah suatu keadaan yang dinamik dimana didalam terdapat seorang idividu ynag berhadapan dengan suatu kendala, peluang, serta tuntutan yang di hubungkan dengan apa yang diinginkan dan dapat di persepsikan stres dalam bekerja. Stres dapat di artikan sebagai cara emosional perilaku kognitif pada pekerjaan dan ada ligkungan pekerjaan. Sagala (2013) menjelaskan bahwa sttres kerja ialah suatu keadaan ketakutan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fsikologis dan fisikn yang mempengaruhi proses berfikir dan emosi serta kondisi seorang pegawai. Stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu karena stres kerja bisa menghasilkan stres yang positif dan stres yang negatif. Berbagai macam bentuk stres yang pada dasarnya terjadi pada ketidakpahaman. Ketidakmampuan inilah yang akan menimbulkan konflik, frustasi, dan rasa bersalah yang menjadikan stres dalam bekerja. Stres pada individu di bagi dalam berbagai macam tergantung pada konsep dasarnya yang akan menghasilkan besar atau kecil toleransi pada stres kerja. Handoko (2012) menjelaskan bahwa hampir seluruh kondisi dapat mengakibtakan stres, tergantung karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres pada para pegawai yaitu beban kerja yang sangat berlebih, tuntutan waktu yang membuat pegawai tertekan, serta tekanan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat menjadikan stres dalam bekerja bagi pegawai. Stres dapat merusak dan meganggu prestasi kerja para

pegawai terganggu tingkat stres yang dialami oleh para pegawai, jika semakin banyak stres kerja yang dialami maka akan mengurangi prestasi kerja pegawai begitupun sebaliknya. Menurut Sunaryo (2004) Stres yaitu tuntutan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tuntutan tersebut yaitu, keadaan yang terdapat dalam sumber dari luar maupun dalam diri seseorang. Menurut Luthans (2008) sumber stres dalam bekerja yang meliputi sumber stres kerja dari organisasi dan luar organisasi perusahaan serta dari individu dan kelompok. Ketika kerja meningkat maka prestasi kerja yang dimiliki para pegawai akan menurun dan merusak kegiatan pekerjaan. Dapat disimpulkan yaitu stres akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi.

2.1.2.2 Faktor penyebab stress kerja

Stres adalah keadaan ketegangan yang berhubungan pada jalan pikiran, kondisi fisik dan emosi akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang mengakibatkan timbulnya masalah yang terjadi didalam pekerjaan Berikut penyebab stres kerja yang sering dialami oleh pegawai yaitu :

1. Konflik Dengan Rekan Kerja

Biasanya terjadi pada rekan kerja yang tidak cocok ketidaksamaan dalam melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan konflik antara pegawai. Pastinya, konflik yang berkelanjutan akan meningkatkan stres dan membuat pekerjaan jadi tidak optimal. solusinya, cobalah untuk tidak sentimen pribadi dalam menjalankan aktivitas kerja di perusahaan .

2. Pekerjaan Yang Menumpuk

Banyaknya tugas – tugas yang baru pada saat tugas lainnya belum selesai, kerap kali membuat para pegawai kewalahan. Bila terjadi berkelanjutan, maka beban atau tumpukan pekerjaan ini barang pasti dapat memicu stres.

3. Masalah Personal

Faktor pemicu stres saat bekerja juga bisa karena faktor eksternal yang memicu gangguan pikiran. Masalah personal, seperti pada teman, pasangan dan keluarga yang memberikan beban pikiran sehingga mengganggu aktivitas jadi terhambat.

4. Lingkungan Pekerjaan

Biasanya atasan atau rekan kerja yang tak mendukung atau kompetisi internal bisa membuat lingkungan kerja jadi tidak nyaman. Sebab, adanya tekanan yang tidak sesuai dengan kapasitas dari karyawan, memang terbukti dapat menimbulkan stres di kantor.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang sedikit walaupun stres dapat menimbulkan stres dapat diartikan stressor. Menurut Robins ada beberapa sumber yang menimbulkan stres kerja:

1. Faktor Lingkungan

Suasana dalam lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan pengaruh dalam mengatur struktur perusahaan yang tidak baik bagi pegawai dalam lingkungan pekerjaan. Ada tiga faktor yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu

teknologi, politik, ekonomi yang terjadi karena adanya perubahan yang begitu cepat.

2. Faktor Individu

Kondisi ini sering terjadi dari dalam keluarga, seperti masalah ekonomi pribadi serta permasalahan pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi yang sering terjadi pada keluarga yang kurang harmonis akan mengakibatkan pada kurangnya rasa semangat dalam bekerja yang dilakukan karena akan terbawa dalam pekerjaan seseorang.

3. Faktor Organisasi

Di suatu perusahaan pasti terdapat faktor yang dapat mengakibatkan stres yaitu tuntutan dalam bekerja, tuntutan antar pribadi dan tuntutan dalam struktur organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Semua orang pasti menginginkan kepuasan bekerja dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek didalam bekerja yang sesuai dengan keinginan seorang individu, maka akan tinggi juga tingkat kepuasan dalam bekerja. Pada prinsipnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena di setiap individu tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda- beda. Menurut Kraimer Kiecki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas dan pikiran emosi pada pekerjaan seseorang maka kepuasan kerja bukan konsep tunggal, Kepuasan kerja yaitu perilaku positif pegawai pada pekerjaannya, yang muncul berdasarkan

penilaian terhadap kondisi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada pekerjaannya, penilaian dilakukan untuk mencapai nilai penting dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaan akan menyukainya pekerjaannya. Menurut Robins (2003) kepuasan yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sehingga dapat disimpulkan yaitu ada dua unsur yang sangat penting didalam kepuasan dalam bekerja yaitu nilai – nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar. Nilai – nilai pekerjaan ialah tujuan yang yang dicapai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dicapai untuk mendapatkan nilai dalam pekerjaan yang sangat penting bagi individu. Dapat disimpulkan yaitu kepuasan kerja yaitu sikap yang sangat baik dan positif dari para pegawai untuk memenuhi perasaan dan tingkah laku pekerjaannya.

2.1.3.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

1. .Teori Nilai

Teori ini menejelaskan bahawa kepuasan kerja pada tingkatan dimana hasil pekerjaannya harus diterima individu seperti yang diharapkan. Kepuasan kerja pada teori ini mnjelaskan bagaimana semakin banyak pegawai menerima hasil pekerjaannya maka akan semakin puas dalam bekerja

2. Teori Keadilan

Teori ini didasari pada penjelasan bahwa seseorang harus diberi motivasi sesuai dengan keinginan dan diperlakukan secara adil didalam pekerjaan.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini mengemukakan yaitu rasa ketidakpuasan adalah hal harus bagi kelompok yang berbeda. Ketidakpuasan digambarkan kondisi yang ada di perusahaan .

2.1.3.3 Pengukuran Kepuasan kerja

Pegawai menjadi hal yang sangat di perlukann dalam suatu perusahaan agar tercapai suatu organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang baik, sumber daya manusia perlu memiliki pengukuran kepuasan kerja di dalam suatu organisasi apakah di dalam suatu organisasi para pegawai sudah merasakan puas dengan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2009) ada beberapa pengukuran kepuasan kerja:

1. .Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Pegawai sangat menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan mereka.

2. Kepuasan kepada Sistem

Pegawai cenderung merasa puas dengan penghargaan yang mereka dapat dari hasil kerja mereka dan akan menghasilkan kepuasan dan semnagan dalam beerja karean hasil penghargaannya.

3. Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja

Teori ini menjelaskan bahwa dimana kepuasan kerja pegawai akan muncul ketika kondisi lingkungan kerja di tempat bekerja mereka sudah nyaman dan adanya penghargaan yang mereka dapat.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang membedakan kepuasan keraj di bagi menjadi dua yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Adalah faktor yang berawal dari dalam diri pegawai yang di miliki oleh para pegawai ketika mereka mulai bekerja di perusahaan tempat bekerja.

2. Faktor Ektrinsik

Hal – hal yang berasal dari luar pegawai misalnya lingkungan kerja, interkasinya dengan pegawai yang lain .

2.1.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

1. Kepuasan Finansial

Adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai seperti gaji/upah dan berbagai jenis tunjangan dan jaminan sosial dan Fasilitas pekerjaan.

2. Kepuasan Sosial

Adalah indikator yang berhubungan dengan sesama pegawai, dengan atasan maupun antara kpegawai yang lain yang berebda tingkatan dan jabatan di lingkungan perusahaan.

3. Kepuasan Psikologi

Adalah indikator yang berhubungan dengan keadaan jiwa setiap pegawai agar menciptakan kedamaian serta kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap kerja

4. Kepuasan Fisik

Adalah kepuasan yang berhubungan dengan kondisi fisik para pegawai, hal ini terdiri dari kondisi pekerjaan, dan umur karyawan .

22 Tinjauan Pustaka

No.	Judul	Penulis	Metode	Kesimpulan
1	Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Jombang Intermedia	Kristin Juwita (2018)	Metode Kuantitatif	1. konflik peran berperan dalam meningkatkan stres kerja karyawan. 2 Stres kerja dapat berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai meningkat karena diimbangi dengan adanya keterbukaan komunikasi dan kekompakan tim kerja, serta kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab.

2	Pengaruh Konflik Kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT Prima Tobacco	Wisnu Sri Kuncoro (2018)	Metode Regresi Linier Berganda	Bagi perusahaan PT Roberta Primangan adanya penelitian Tobacco dengan adanya penelitian ini di harapkan perusahaan bisa lebih memperhatikan lagi kerja karyawan .Dari hasil uji analisis jalur variabel kepuasan kerja merupakan hal yang mempengaruhi lingkungan kerja, konflik kerja serta stres kerja pada prestasi kerja pegawai
3	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Taspen	Paundra Rizki Afrizal (2014)	Metode Kuantitatif	Konflik Kerja (X1) dan stres kerja (X2) memberikan pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Taspen mengacu pada nilai t hitung untuk masing – masing variabel tersebut.

4	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Kepuasan Kerja Universitas Katholik	Roselina Hera Kucia (2015)	Metode Kuantitatif	<p>1. Pencapaian kepuasan kerja artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>2. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja</p> <p>3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja</p>
5	Pengaruh Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate	Saina Nur (2009)	Metode Survey Pengumpulan data dengan kuisioner	Konflik kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai

6	Pengaruh Kompetensi Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Industri Pembangkit Listrik	Cindi Christine Miranda (2020)	.Structural Equation Models	Kompetensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan stres kerja terhadap konflik kerja
7	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Cipta	Syamsiatul Cahyaningrum (2018)	Metode Kuantitatif	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja pegawai akan menurun
8	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Gaylene S . Amstrong (2015)	Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner	Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja
9	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	I Gede Riana (2019)	Metode Kuantitatif	Kepuasan kerja merupakan mediator penting dalam mengurangi stres kerja dan konflik keluarga-pekerjaan
10	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Muhamad Irfan Nasution (2011)	Metode Kuantitatif	Medical representative akan berkomitmen terhadap organisasi jika benar-benar dirinya merasa dilibatkan sebagai bagian

				dari organisasi, hal ini dapat tercapai apabila karyawan tersebut memandang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya, sehingga medical representative tidak berpikir untuk keluar dari organisasi.
--	--	--	--	--

2.3 Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan antara Konflik kerja dan dan kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Konflik kerja dengan kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan pegawai pada aspek – aspek yang tdak menyenangkan ataupun menyenangkan. mengenai pekerjaan sesuai dengan penilaian masing - masing pegawai. Hal ini dimana terjadi karena adanya peristiwa yang terdapat dua atau lebih pendapatan yang bersaing dan tidak selaras. Menurut Utami (2013) menjelaskan bahwa konflik memberikan sumbangan efektif terhadap produktifitas kerja. Konflik di dalam organisasi bisa dialami dalam berbagai bentuk corak yang berhubungan dengan individu dan kelompok. Bertemu dengan orang – orang yang memiliki pandangan yang sering berpotensi terjadinya sakit hati, perbedaan pendapat. Menurut Minarsih (2009) Konflik Kerja yang terjadi akan berakibat negatif dan membuat individu mengalami stres kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, jika ini tidak diatasi maka akan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Subechi (2015) Konflik merupakan kesalahan

komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian persepsi. Adapun sebaliknya jika visi dan misi yang dimiliki individu maka individu tersebut akan merasakan efek yang positif terhadap pekerjaannya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dan akan berdampak terhadap kepuasan dalam bekerja. Begitupun sebaliknya apabila visi dan misi yang ada didalam perusahaan tidak sama dengan visi misi yang dimiliki individu, maka kemungkinan besar akan menimbulkan konflik bagi diri individu tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik konflik kerja dalam suatu organisasi maka akan merasa puas dalam bekerja didalam suatu organisasi tersebut. Berdasarkan hubungan konflik kerja dengan kepuasan kerja pegawai, dan penelitian terdahulu, dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

HI : Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

2. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Hal yang penting bagi para pekerja pada masa teknologi sudah sangat maju ini yaitu hubungan komunikasi yang baik dengan pekerja yang lain dengan atasan serta penghargaan terhadap prestasi kerja yang didapat. Agar kepuasan kerja dapat dicapai oleh para pegawai maka perlu memperhatikan kebutuhan tersebut. Menurut Handoko (2001) stres kerja merupakan keadaan ketakutan yang sangat mempengaruhi proses dalam berfikir, tingkat emosional dan keadaan seorang pegawai dalam melakukan di lingkungan pekerjaannya. Agar dapat menurunkan tingkat stres kerja pegawai hal yang dilakukan adalah melakukan perencanaan pekerjaan dan memilih pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang

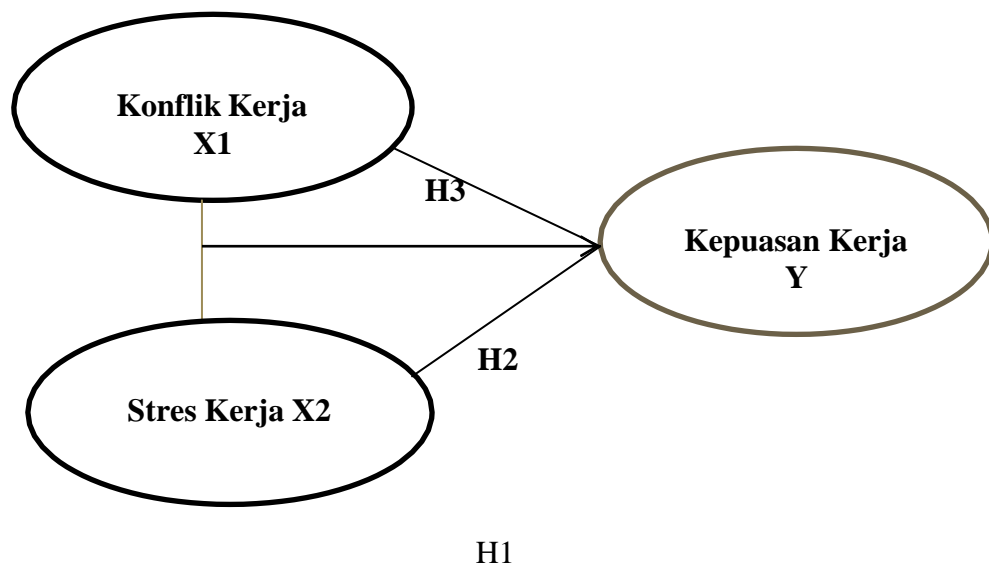
dilakukan, dengan tujuan agar pekerjaan tidak dianggap sebagai tekanan atau beban dalam bekerja. Afrizal (2014) mengemukakan pendapat yaitu, pegawai yang stres menganggap bahwa stres bukan hal yang penting bagi para pegawai. Untuk mengurangi dampak stres bagi perusahaan maka atasan bisa menjadi acuan bagi pegawai untuk mengurangi dampak stres kerja pegawai. Munculnya stres adalah akibat dari ketidakmampuan dari seorang individu dalam memenuhi harapan dan tuntutan terhadap dirinya. Pada penelitian (Uhing, 2015) membantu pekerja mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya Menurut Rivai (2004) mengungkapkan mengenai stres yang besar akan mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Suwatno dan Dhonni (2013) menjelaskan bahwa seseorang pekerja penuh semangat jika mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, dan pekerjaan yang didapat sesuai apa yang mereka inginkan. Berdasarkan penelitian yang pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2011) Kerangka berfikir ialah model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh yang terdapat pada variabel independen yaitu konflik kerja, stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, gambaran sistematis dan menyeluruh mulai Latar Belakang, Rumusan Masalah,

dan Landasan teori, maka kerangka pemikiran tertuang dalam suatu model penelitian. Kerangka pemikiran ini merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Berdasarkan dari kerangka teoritis dan penelitian pendahuluan, maka dibentuk model penelitian seperti yang terlihat pada gambar bagan penelitian di bawah ini



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan di uji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

Hi : Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Konflik Kerja Dan Stres berpengaruh secara simultan dan bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja