

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu satu diantara bidang manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, penerapan, serta pengendalian. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mengendalikan, memelihara, mengelola, serta menggunakan SDM sehingga dapat berperan secara produktif, efektif, dan efisien untuk menggapai tujuan sebuah organisasi Rivai dan Sagala (2011)

##### 2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah bagian dari manajemen universal yang berfokus pada SDM, ada pula fungsi manajemen sumber daya manusia, semacam fungsi manajemen universal, yakni sebagai berikut:

###### a) Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengendalian (*controlling*)

b) Fungsi Operasional

1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
2. Pengembangan
3. Kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan
6. Pemutusan hubungan kerja

**B. Kepuasan Kerja**

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Harahap&Khair (2019) menyatakan kepuasan kerja yakni perasaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dialami pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang bisa menciptakan suatu yang dapat memenuhi kebutuhan, kemauan, harapan, serta tekad pribadinya sehingga dia merasa puas secara lahir batin.

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Harahap & Khair (2019):

- a. Upah
- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia
- e. Rekan sekerja

Menurut Hasibun dalam afiyah (2017)

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Berat ringanya sebuah pekerjaan
- c. Suasana dan lingkungan bekerja
- d. Perlengkapan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sumberdaya manusia

### **C. Stres Kerja**

#### 1. Pengertian Stres Kerja

Rivai & Sagala (2011) menyatakan Stres kerja ialah suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis dan fisik, yang bisa pengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seorang pegawai.

#### 2. Menurut Mulyani (2008) Indikator Stres Kerja:

- a. Adanya tugas yang terlalu banyak.
- b. Frustrasi
- c. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.
- d. Kurang mendapatkan tanggungjawab yang memadai
- e. Kesulitan

### **D. Motivasi Kerja**

#### 1. Pengertian Motivasi kerja

Maslow dalam (Edison et al., 2016) menyatakan motivasi ialah kebutuhan seorang yang mobilitasnya berjenjang, jika kebutuhan yang

lebih rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi lagi.

2. Indikator Motivasi Kerja Maslow dalam (Edison et al., 2016)
  - a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan sosial
  - d. Kebutuhan penghargaan
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri

## **E. Lingkungan Kerja**

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sutrisno (2009) menyatakan lingkungan kerja ialah seluruh fasilitas kerja yang ada di sekitar lingkungan karyawan yang sedang bekerja yang bisa mempengaruhi aktifitas karyawan.

2. Menurut Sedarmayanti (2011) Indikator Lingkungan Kerja:
  - a. Suhu udara
  - b. Penerangan
  - c. Ruang gerak
  - d. Kebersihan
  - e. Suara

## **F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

1. Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja

Stres dapat timbul akibat dari tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya, stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pada pekerjaannya, sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan Noviansyah dan Zunaidah (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Netra (2015) menemukan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pada penelitian (Afrizal dkk.,2014) juga menjelaskan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang di rasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerjanya akan turun atau sebaliknya. sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Cakra Husada Klaten

## 2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja antara karyawan adalah motivasi . Faktor motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ahmed et al., 2010)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Wuwungan et al., 2017) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dalam penelitian (Pancasila et al., 2020)

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Cakra Husada Klaten.

3. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar terciptalah lingkungan kerja yang kondusif Al Musadieg (2014)

Berdasarkan Penelitian (Wuwungan et al., 2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pada penelitian (Monoarfa et al., 2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila lingkungan kerjanya baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Cakra Husada Klaten

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

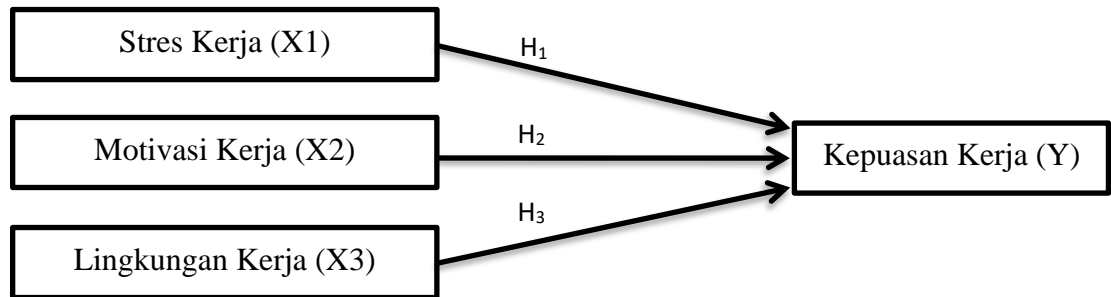
<b>Penulis</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Afrizal, 2014)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang)	Konflik kerja berpengaruh negatif signifikan dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan
(Afiyah et al., 2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)	Kompensasi berpengaruh positif signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan dan motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan
(Wuwungan et al., 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan
(Dewi & Netra, 2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow <i>Restaurant and Spa</i> Legian Kuta-Bali	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan
(Ramadanu, 2016)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru)	Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

(Monoarfa et al., 2020)	Pengaruh Human Relation, Lingkungan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado	<i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, Etos kerja berpengaruh positif signifikan
(Lumentut & Dotulong, 2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan
(Tezcan Uysal, 2019)	The Mediation Role of Toxic Leadership in the Effect of job stress on Job Satisfaction	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan
(Pancasila et al., 2020)	Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
(Kerja et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK SULUTGO	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja



## H. Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka penelitian yang diajukan nampak pada gambar 1.1 berikut:



**Gambar 1. 1 Kerangka Penelitian**