

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan kerja karyawan**

Pengertian kepuasan kerja karyawan menurut Robbins & Judge (2017) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Sedangkan menurut Luthans et al. (2021) kepuasan kerja adalah penilaian pribadi karyawan terhadap tempatnya bekerja.

##### **2. Motivasi**

Motivasi pegawai menurut Robbins & Judge (2017) adalah proses yang menentukan minat seseorang terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari definisi motivasi ini maka para pimpinan mencoba memutuskan bagaimana mencapai kinerja yang sebaik mungkin dari karyawan-karyawannya.

Motivasi menurut Syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu

dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2019) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Perusahaan yang belum memberikan sikap motivasi dari karyawannya serta adanya sikap tidak peduli atas dorongan motivasi untuk karyawannya, dapat menyebabkan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan karena karyawan bekerja masih mengharapkan gaji semata, bukan bekerja karena mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sangat perlu adanya motivasi yang harus diberikan kepada karyawan di dalam suatu perusahaan.

### **3. Stres kerja**

Stres kerja oleh Mangkunegara (2017) didefinisikan sebagai perasaan yang tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini memiliki gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017), stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan atau respon seseorang terhadap perubahan (tekanan) lingkungan di sekitarnya.

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga gejala yang ditimbulkan dari stres, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

#### **4. Pelatihan kerja**

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan kerja merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Sedangkan Dessler (2015), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran tentang keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung penelitian ini, maka perlu beberapa penelitian terdahulu yang juga membahas masalah tentang pengaruh motivasi, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian ini:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>NAMA PENULIS</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>KESIMPULAN</b>
1.	Muhammad Ridho, Febri Susanti (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang	Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Devi Putri Wijayanti (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KPRI “Pertaguma” Kota Madiun	Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Rizwan Saleem (2010)	<i>Effect Of Work Motivation On Job Satisfaction In Mobile Telecommunication Service Organizations Of Pakistan</i>	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	I Gede Putro Wibowo et al., (2015)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari	Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.	Ernita Yusnani et al., (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Peni Tunjungsari (2011)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Giritama, I., & Suana, I. (2014)	Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba Di Kuta-Badung	Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
8.	Vonny (2016)	Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado	Pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

9.	I Gede Redita Yasa & A.A. Sagung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi pegawai PNS badan pendapatan Kota Denpasar	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Wibowo, C. A (2021)	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta	Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
11.	Poundra Rizky Afrizal Mochammad Al Musadieq Ika Ruhana (2014)	Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.TASPEN cabang malang.	stress kerja pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Motivasi karyawan menurut Robbins & Judge (2017) adalah proses yang menentukan minat kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, secara argumentasi hal ini dapat diterima karena karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya adalah karyawan yang tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya dan merasa terdorong serta dihargai sehingga karyawan tersebut merasa senang menyelesaikan pekerjaannya serta dapat dengan mudah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ciri-ciri karyawan yang sudah termotivasi adalah karyawan yang memiliki semangat, dan merasa senang saat bekerja serta bertanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan kurang termotivasi dalam pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga akan menurun dan hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Ciri-ciri karyawan yang termotivasi rendah adalah karyawan yang tidak memiliki semangat, tidak bergairah terhadap pekerjaannya, serta tidak mudah

berkonsentrasi setiap bekerja. Dari ciri-ciri tersebut akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan serta dapat merugikan perusahaan apabila dibiarkan secara terus menerus.

Pengaruh motivasi dengan kepuasan kerja karyawan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wijayanti (2013) dan Ridho & Susanti, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal.**

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan atau respon seseorang terhadap perubahan (tekanan) lingkungan di sekitarnya. Gejala yang ditimbulkan dari stres, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Stres kerja akan berdampak negatif bagi karyawan jika karyawan yang bekerja tidak dapat mengelola pekerjaan serta rasa emosionalnya dengan baik secara bersamaan karyawan tidak akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang tidak dapat mengelola pekerjaan dan rasa emosionalnya maka dapat dipastikan kepuasan



kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan dan akan merugikan perusahaan. Ciri-ciri karyawan yang merasakan stres kerja tinggi adalah karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan dengan hasil yang kurang optimal. Argumentasi ini didukung oleh penelitian Yasa & Dewi (2019) dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal.**

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran tentang keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Pelatihan kerja akan berdampak positif bagi karyawan jika karyawan yang bekerja mendapatkan pelatihan kerja tambahan dari perusahaan tempatnya bekerja, karena dengan adanya pelatihan kerja karyawan akan menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Argumentasi ini didukung penelitian

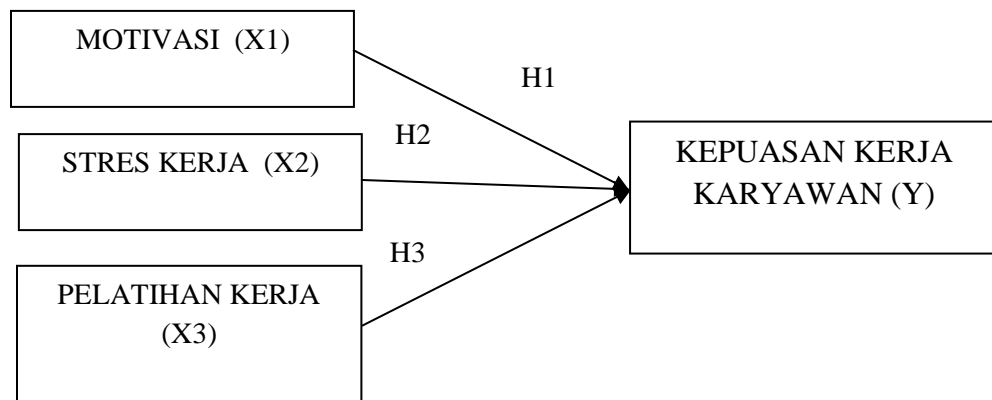
terdahulu yang dilakukan oleh Giritama, I., & Suana, I. (2014) dan C.

A. Wibowo (2021) yang mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal.**

#### D. Kerangka Penelitian

Berikut adalah kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan pelatihan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**