

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan referensi baru bagi penelitian yang akan dilakukan. Dengan mempelajari penelitian terdahulu, peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian, yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Tahun Dan Sumber Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Mahfudoh, 2018)  Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)	<b>Judul:</b> Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera, Banten  <b>Variabel:</b> X: Budaya Organisasi Y: Prestasi Kerja Karyawan	<b>Alat analisis:</b> Analisis regresi linear sederhana dan korelasi linier dengan aplikasi SPSS  <b>Hasil Penelitian</b> Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)
2	(Sumampouw et al., 2019)  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)	<b>Judul:</b> Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo  <b>Variabel:</b> X: Stres Kerja Y: Prestasi Kerja	<b>Alat Analisis:</b> Menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan aplikasi SPSS  <b>Hasil Penelitian:</b> Terdapat pengaruh antara stres kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y)

3	(Putri & Aldino, 2022)  Jurnal Bina Bangsa Ekonomika	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat</p> <p><b>Variabel:</b> X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Prestasi Kerja</p>	<p><b>Alat Analisis:</b> Menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis dengan aplikasi SPSS.</p> <p><b>Hasil Penelitian:</b> Kepuasan kerja (X1) memiliki efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Motiasi kerja (X2) memiliki efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)</p>
4	(Mariah, 2019)  Skripsi Universitas Negeri Jakarta	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adabri (Persero)</p> <p><b>Variabel:</b> X1: Budaya Organisasi X2: Stres Kerja Y: Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Alat analisis:</b> Analisis regresi linear berganda dan Pengolahan data dengan progam SPSS 23.0</p> <p><b>Hasil Penelitian:</b> Terdapat pengaruh dan signifikan budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).</p>
5	(Suwandi, 2016)  Jurnal Magister Psikologi UMA	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan PT Waruna Nusa Sentana – <i>Head Office</i>.</p> <p><b>Variabel:</b> X: Budaya Organisasi Y: Prestasi Kerja Z: Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Alat Analisis:</b> Analisis Jalur dan regresi linear sederhana dengan SmartPLS 3.0</p> <p><b>Hasil Penelitian:</b> Budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). Kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Budaya organisasi (X) tidak berpengaruh terhadap prestasi</p>

			kerja karyawan (Z) dan tidak memberikan efek mediasi.
6	(Hajar et al., 2022)  Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	<b>Judul:</b> Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulutigo Cabang Boroko  <b>Variabel:</b> X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja Y: Prestasi Kerja Z: Kepuasan Kerja	<b>Alat analisis</b> Menggunakan analisis regresi linear berganda dan <i>path analysis</i> dengan SmartPLS 3.0  <b>Hasil Penelitian:</b> Stres kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). Stres kerja (X1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh stres kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Sumber : Data Diolah, 2023

## B. Teori Yang Digunakan

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusi

Menurut (Afandi, 2018) Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam

menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Dalam menjalankan kegiatan baik diorganisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Mangkunegara, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Kemudian menurut (Siagian, 2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan sehingga tujuan akhirnya dapat mengembangkan kemampuan dari karyawan untuk mencapai visi misi organisasi melalui beberapa misi dan program kerja yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan.

Maka berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang dibentuk pada perusahaan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian para karyawan yang ada didalamnya dengan tujuan untuk mencapai target visi dan misi perusahaan.

## **b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-Fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya menurut (Hasibuan, 2019) adalah sebagai berikut:

### 1) Fungsi Manajerial

#### a. Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis dengan membantu pencapaian suatu tujuan.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengorganisasikan seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

#### c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang menuntut semua karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat.

#### d. Pengendalian

Pengendalian adalah memantau aktivitas semua pegawai untuk memastikan bahwa mereka mengikuti aturan perusahaan dan bekerja seperti yang diharapkan. Tindakan korektif dan perbaikan proyek dilakukan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan.

## 2) Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan orientasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber yang baik akan membantu tercapainya suatu tujuan.

### b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

### c. Kompensasi

Kompensasi adalah memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung berupa uang atau harta kepada karyawan sebagai balas jasa atau balas jasa yang dibayarkan oleh suatu perusahaan.

### d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 2. Prestasi Kerja

### a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka untuk mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang

diharapkan dapat tercapai. Seperti yang dinyatakan oleh (Sunyoto, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan atas ketekunan, pengalaman dan tetepatan waktu dalam mencapai hasil tersebut. Sedangkan Menurut (Sutrisno, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sejalan dengan itu (Djarmiko, 2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu karyawan yang telah dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya yang dimiliki sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Maka dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kinerja yang dihasilkan para karyawan pada saat bekerja untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas produk yang dicapai saat melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab perusahaan yang telah diberikan kepadanya dan harus selesai dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesungguhan dan ketepatan waktu dalam mengerjakannya sehingga menghasilkan kualitas produk yang maksimal dan mampu bersaing dipasaran, yang kemudian akan memberikan laba terhadap perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja.

## **b. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2019) beberapa indikator prestasi kerja yaitu:

### 1) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan tingkat kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.

### 2) Pengetahuan Pekerjaan

Dalam pekerjaan biasanya tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

### 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### 4) Kecekatan mental

Kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dengan situasi kerja yang ada merupakan kecekatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan.

### 6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan hal yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1) Faktor Individual, yang meliputi:

Sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.

2) Faktor Situasional, yang meliputi:

Faktor fisik dan pekerjaan antara lain: metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyaliran, kebisingan, temperatur, dan ventilasi.

3) Faktor Sosial dan Organisasi, antara lain:

Kebijakan perusahaan, jenis latihan, pengawasan, dan sistem upah di lingkungan sosial.

### 3. Budaya Organisasi

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dimana nilai-nilai tersebut dapat digunakan untuk mengarahkan perilaku seluruh karyawan dan pihak yang bersangkutan pada perusahaan tersebut. Menurut (Robbins & Judge, 2019) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Selanjutnya, menurut (Kasmir, 2017) menyatakan budaya organisasi

adalah pola asumsi dasar yang disebarakan oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berprestasi, berfikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Kemudian menurut (Yusuf, 2018) mengatakan budaya organisasi adalah tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Maka dari penjelasan bebarapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan kebijakan peraturan yang diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang kemudian dijalankan serta ditaati oleh seluruh orang yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut termasuk para karyawan, karena bagian internal organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

#### **b. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Robbins & Judge, 2019) menyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam meneliti variabel budaya organisasi antara lain:

##### 1) Inovasi dan Pengambilan Risiko

Inovasi dan pengambilan risiko yaitu sampai sejauh mana inovasi dan pengambilan risiko diterapkan oleh para karyawan.

## 2) Perhatian Hal Rinci

Perhatian hal rinci yaitu sejauh mana kecermatan, analisis, dan perhatian karyawan terhadap hal-hal rinci atau detail.

## 3) Berorientasi Pada Manusia

Berorientasi pada manusia yaitu sejauh mana keputusan yang diambil oleh manajemen atas mempertimbangkan efeknya bagi anggota-anggota dalam organisasi.

## 4) Berorientasi Pada Tim

Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan secara tim, bukannya dilakukan secara individu.

## 5) Agresifitas

Agresifitas yaitu sejauh mana karyawan itu agresif dan kompetitif dalam melakukan pekerjaan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut (Priansa, 2018) menjelaskan bahwa ada lima unsur yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

#### 1) Lingkungan Usaha

Lingkungan usaha yang terpengaruh, antara lain produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah dan lain-lain.

#### 2) Nilai-Nilai

Setiap organisasi memiliki nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi dapat berupa slogan atau moto yang dapat

berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya.

### 3) Pahlawan

Pahlawan dapat berasal dari pendiri organisasi, manajer dan kelompok organisasi atau perseorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

### 4) Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, tujuan yang penting. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan anggotanya.

### 5) Jaringan Budaya

Jaringan budaya fungsinya untuk menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi, melalui jaringan informal, kehebatan organisasi dicitakan dari waktu ke waktu.

## 4. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan didalam perusahaan stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selanjutnya menurut (Wirawan, 2020) stres kerja adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana telah terjadi satu atau beberapa faktor ditempat kerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Dalam jangka pendek stres kerja yang tidak ditangani dapat menimbulkan perasaan tekanan, tidak termotivasi dan frustrasi yang mengakibatkan prestasi karyawan menjadi tidak maksimal. Dalam jangka panjang karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja akan merasa kesulitan dan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut yang berujung pada pengunduran diri.

Maka berdasarkan dari pengertian stres kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang ketika bekerja tidak menyenangkan yang disebabkan oleh ketidaknyamanan dari tempat bekerja akan mempengaruhi psikologis dan juga fisik seorang karyawan, sehingga karyawan tidak

senang dengan situasi pekerjaannya dan tidak dapat bekerja secara maksimal.

#### **b. Indikator Stres Kerja**

Adapun indikator stres kerja menurut (Hasibuan, 2019) sebagai berikut:

##### 1) Beban Kerja

Beban kerja yaitu beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu.

##### 2) Sikap Pimpinan

Sikap pimpinan yaitu bagaimana perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya.

##### 3) Peralatan Kerja

Peralatan kerja meliputi barang-barang yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kerja karyawannya.

##### 4) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yaitu bagaimana kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

##### 5) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang tercipta dengan sesama rekan kerja yang lain.

#### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk ketidakpastian kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain:

#### 1) Stres Ekstraorganisasi

Stres ekstraorganisasi mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi karyawan atas penghargaan atau promosi.

#### 2) Stres Organisasi

Stres organisasi mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

#### 3) Stres Kelompok

Stres kelompok mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti karyawan tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.

#### 4) Stres Individu

Stres individu mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik antar individu yang berakar dari frustrasi.

### 5. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2019) kepuasan

kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kemudian menurut (Moh.As'ad, 2018) kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Maka berdasarkan pengertian-pengertian yang dipaparkan oleh beberapa ahli mengenai kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja seseorang akan merasa puas atau tidak puas atas pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil kerjanya.

TEBING TINGGI

## **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

### 1) Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memiliki kepuasan tersendiri.

### 2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima oleh seseorang dari bekerja apakah sesuai dengan yang dirasakan.

### 3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, berhubungan dengan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir.

### 4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

### 5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kasmir, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup ialah upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan.

3) Ketenangan kerja

Karyawan menginginkan ketenangan bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil pekerjaannya dihargai, agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan selalu bekerja giat.

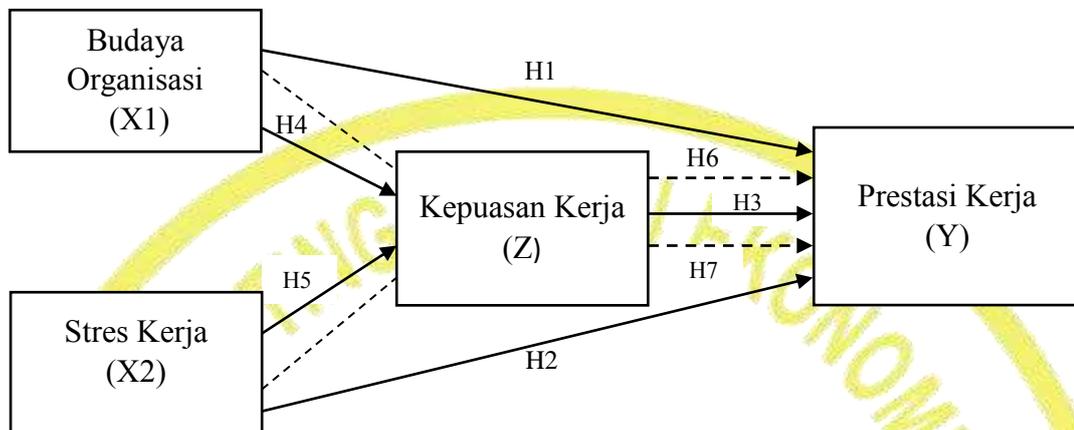
6) Penyalur perasaan

Perasaan yang dihadapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan, dapat diatasi melalui komunikasi dua arah.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah susunan konstruksi logika. Dimana kerangka ini di rumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik kerangka konseptual ini di tujuan untuk memperjelas variabel yang di teliti sehingga elemen pengukurannya dapat

di rinci secara kongkrit. Adapun gambar kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

- > Pengaruh Langsung
- - - - -> Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, peneliti menyusun kerangka konseptual agar lebih mempermudah dalam penulisan dan sistematika pembahasan sehingga peneliti variabel saling menunjukkan keterkaitan dapat dilihat sebagai berikut:

**1) Hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja**

Menurut pernyataan (Robin & Judge, 2019) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh langsung terhadap kegiatan kerja para karyawan maka, bagi karyawan keberadaan organisasi budaya dapat menjadikan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang ditunjukkan dari para karyawan yang bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahfudoh, 2018)

dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera, Banten. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

## **2) Hubungan antara variabel Stres Kerja dengan Prestasi Kerja**

Menurut pernyataan (Mangkunegara, 2017) bagi perusahaan, stres kerja merupakan suatu faktor yang akan mempengaruhi karyawan karena berkaitan dengan prestasi kerja, stres yang terjadi pada karyawan dapat bersifat negatif dan positif. Stres yang bersifat positif terjadi ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati hambatan yang dialami dan meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan stres yang bersifat negatif terjadi ketika seseorang tidak mampu mengendalikan stres yang dialaminya akhirnya berdampak pada prestasi kerja karyawan yang tidak stabil. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sumampouw et al., 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja.

## **3) Hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja**

Menurut pernyataan (Robbins & Judge, 2019), semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh (Putri & Aldino, 2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **4) Hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja**

Menurut pernyataan (Robbins & Judge, 2019) dengan adanya budaya organisasi dapat membuat karyawan bekerja dengan baik karena jika para karyawan merasa nyaman bekerja dalam lingkup budaya organisasi yang mendukung maka kepuasan akan langsung dirasakan oleh para karyawan yang bekerja disana. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mariah, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT ASABRI (Persero). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **5) Hubungan antara variabel Stres kerja dengan Kepuasan kerja**

Menurut pernyataan (Mangkunegara, 2017) apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka keuasan kerjanya juga akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat stres kerjanya rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekejra akan semakin meningkat lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mariah, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT ASABRI (Persero). Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**6) Hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Menurut pernyataan (Robbins & Judge, 2019) dan (Mangkunegara, 2017), rendah atau tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut tidak mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tapi memiliki kecintaan (*passion*) yang tinggi terhadap pekerjaannya akan tetap menghasilkan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tapi memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi pada pekerjaannya akan tetap menghasilkan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suwandi, 2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan tidak memberikan efek mediasi.

**7) Hubungan antara variabel Stres kerja dengan Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Menurut pernyataan (Mangkunegara, 2017) dan (Robbins & Judge, 2019), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,

proses berfikir, dan kondisi seseorang. Prestasi kerja karyawan akan menambah manfaat baik untuk organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Penting bagi organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya agar dapat menambah semangat karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja organisasi. Jika karyawan stres dalam bekerja maka akan menurunkan prestasi kerjanya. Hal penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hajar et al., 2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulutigo Cabang Boroko. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan. Berdasarkan rumusan masalah

yang sudah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
5. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
6. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
7. Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.