

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka Penelitian

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu rasa yang disukai dan tidak disukai saat karyawan menilai pekerjaannya (Bataha, 2019). Kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang bermakna dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan juga memiliki dampak positif terkait kepuasan pelanggan (Diliyanti, Parwita, & Gama, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kepuasan perawat yaitu karakteristik individu termasuk umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, gaji, lingkungan kerja, kondisi kerja, reward, dukungan, dan penjadwalan (Rizany, Hariyati, Afifah, & Rusdiyansyah, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus

senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/ perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya.

Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2016)

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan melalui membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Target dan prestasi suatu organisasi tergantung pada kepuasan karyawannya. Maka sebab itu dapat dipastikan bahwa

kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Teori - teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Kinanti, 2012), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu, discrepancy theory (teori perbandingan), equity theory (teori keadilan), two factory theory (teori dua faktor), yaitu:

a. Discrepancy Theory (Teori Perbandingan)

Yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi discrepancy yang negatif. Maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. (Kinanti, 2012).

b. Equity Theory (Teori Keadilan)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas situasi. Perasaan equity atau pun inequity atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat yang lainnya. (dalam Kinanti, 2012).

c. Two Factory Theory (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959 (dalam, Kinanti, 2012), berdasarkan penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfier atau motivator dan kelompok dissatisfier atau hygiene factors.

Berdasarkan penelitiannya, dikembangkan gagasan bahwa terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya yaitu intrinsik dan ekstrinsik. (Aruan dan Fakhri, 2015):

1) Faktor Intrinsik

Faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam dirinya. Jadi berhubungan dengan job content. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (job content) yaitu kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang

usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor ini berhubungan dengan job context. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan hal-hal yang berada di lingkungan kerja yang ada disekitarnya (job content).

Menurut hasil penelitian Herzberg (dalam Aruan dan Fakhri, 2015) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang dianggap remeh pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- c) Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

c. Indikator Kepuasan kerja

Robbins (dalam Fatayani, 2014) menyatakan ada lima aspek yang mewakili karakteristik terpenting yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji yaitu unsur-unsur yang berkenaan dengan sistem penggajian perusahaan. Hal ini mencakup kepuasan terhadap jumlah yang diterima, persepsi keadilan dari sistem penggajian, dan bentuk imbalan lain seperti jaminan kesejahteraan yang menunjukkan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawannya. Dicitrakan dengan penghasilan yang sesuai adanya tunjangan *non-financial*.
- b. Promosi yaitu kesempatan yang baik untuk mendapatkan peningkatan dalam struktur hirarki di organisasi. Yang berhubungan dengan pengakuan, perasaan dihargai, perasaan dipercaya, dan status. Contohnya seperti yang dicirikan kesempatan mengembangkan karir dan adil dalam penilaian.
- c. Rekan kerja yaitu unsur-unsur yang berkaitan dengan kesediaan menolong untuk kerjasama yang dimiliki oleh rekan kerja, bantuan teknis dan dukungan sosial yang dimiliki oleh rekan kerja (kekeluargaan).
- d. Penyelia yaitu persepsi karyawan terhadap kualitas atasan/supervisi. Contohnya seperti kemampuan atasan dalam

membina hubungan kerja dan teknik pengawasan terhadap karyawan.

- e. Pekerjaan ini yaitu tantangan, kesempatan belajar dan variasi dalam pekerjaan akan menarik minat seseorang dan dengan sendirinya akan membuat seseorang menjadi terlibat dengan pekerjaannya. pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan adalah ciri-cirinya.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Menurut Suryani et al. (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah salah satu bidang yang menjadi perhatian utama di dalam organisasi yang merepresentasikan sebagai akibat dari desakan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu di dalam organisasi. Kaswan (2018) mendefinisikan stres sebagai reaksi terhadap suatu keadaan aspek umum yang sedang dialaminya seperti kepuasan terhadap pekerjaannya. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang dapat ditimbulkan karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres.

Mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya. Hasibuan (2017:204) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan

kondisi seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja adalah adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau keterampilan pekerja, waktu penyelesaian pekerjaan, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan pegawai, keinginan yang tidak tersalurkan dan ketidakpuasan dalam bekerja (Ibrahim et al., 2016:60).

Setelah mengetahui faktor penyebab stres kerja, maka perlu diketahui dampak dari stres kerja. Dampak stres kerja menurut para ahli di atas memiliki dampak yang berbeda-beda terhadap masing-masing individunya.

Berdasarkan dampak stres kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi berdampak juga pada sebuah organisasi. Stres kerja terhadap individu dapat berdampak pada keadaan psikologis dan biologis karyawan. Sedangkan stres kerja yang berdampak pada organisasi seperti karyawan tidak optimal dalam bekerja sehingga akan mengganggu kinerjanya (Sengkey et al., 2017:2).

Petugas kesehatan berisiko tinggi mengalami masalah kejiwaan berupa stres ringan hingga berat karena berbagai tekanan yang meningkat dan harus mereka hadapi (Lai Ma, Wang, 2020). Ketakutan khususnya pada peningkatan risiko terpapar, terinfeksi

dan kemungkinan menginfeksi orang yang mereka cintai juga menjadi beban tersendiri. Banyak tenaga kesehatan harus mengisolasi diri dari keluarga dan orang terdekat meski tidak mengalami Covid-19, hal ini keputusan sulit dan dapat menyebabkan beban psikologis yang signifikan pada mereka (Kang, Li, 2020).

Kekhawatiran penularan sangat beralasan, selain kurangnya persediaan alat pelindung diri (APD) di beberapa daerah, penggunaan APD yang tidak hati-hati dapat berpotensi menjadi jalan masuknya virus. Berdasarkan review yang telah kami jelaskan sebelumnya bahwa dalam penggunaan APD masih terdapat risiko penularan virus corona melalui droplet atau aerosol dari pasien yang terdapat di udara dan masuk melalui celah yang terbentuk tanpa sengaja oleh petugas kesehatan ketika membenarkan posisi, memulai posisi, menyeka keringat ataupun terjadi ketika membuka baju pelindung (Atmojo, 2020).

Bekerja di tengah-tengah perhatian media dan publik yang intens, durasi kerja yang panjang, masif, dan mungkin belum pernah terjadi sebelumnya pada beberapa tenaga kesehatan memiliki implikasi tambahan dalam memicu terjadinya efek psikologis negatif termasuk gangguan emosional, depresi, stres, suasana hati rendah, lekas marah, serangan panik, fobia, gejala, insomnia, kemarahan, dan kelelahan emosional (Brooks, 2020). Sehingga

akan menjadi stigmatisasi yang diterima dan menjadikan para tenaga medis seakan-akan pembawa virus merupakan sikap yang bisa memicu terjadinya gangguan psikologis pada tim medis (Tsamakis,2020).

b. Tingkat Stress Kerja

Berdasarkan gejalanya stress dibagi menjadi 3 tingkatan , yaitu:

a. Stress Ringan

Merupakan stress yang dihadapi seseorang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan biasanya kejadian ini berlangsung hanya beberapa menit atau jam. *Stressor* yang ringan berguna karena dapat meningkatkan seseorang untuk berfikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup. *Stressor* ringan ini tidak dapat timbul gejala.

Ciri-cirinya yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, cadangan energi menurun, kemampuan menyelesaikan pekerjaan cepat, sering merasa letih tanpa sebab, dan timbul gangguan sistem pencernaan, otot dan perasaan tidak santai.

b. Stress Sedang

Stress sedang ini dapat berlangsung lebih lama dari beberapa jam atau hari. Biasanya disebabkan karena situasi perselisihan yang tidak selesai, anak sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga.

Ciri-cirinya sakit perut, mulas, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan

c. Stress Berat

Stress Berat dapat berlangsung selama beberapa minggu sampai beberapa bulan. biasanya disebabkan oleh perselisihan perkawinan yang berlangsung lama, kesulitan financial yang berlangsung lama, berpisah dengan anggota keluarga, penyakit kronis, perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut.

Ciri-cirinya yaitu: sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negativistik, penurunan konsentrasi, takut yang tidak jelas penyebabnya, kelelahan yang semakin meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan yang sederhana, gangguan pada sistem meningkat, perasaan takut yang semakin meningkat (Priyoto,2014)

c. Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki akibat, baik fisik maupun mental terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana menghadapi atau merespons kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Akibat stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja, atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun banyak pula yang berakibat negatif,

yang merusak dan berbahaya (Triatna, 2015). Dengan demikian stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologi, jasmaniah, perilaku dan lingkungan (Muhammad Surya, 1994; Triatna, 2015).

- a. Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, hilang percaya diri).
- b. Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernapas, gangguan pencernaan, gangguan saraf).

B. Tinjauan Sudut Pandang Islami

Dalam pandangan islam bekerja tidak hanya untuk memiliki financial yang baik tetapi juga untuk ubudiyah (ibadah) karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logis adalah amal dan balasan yang akan diterima (fauzi, 2013: 43). Adapun ayat dibawah ini:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۗ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya. (QS. Al-Isra: 30).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

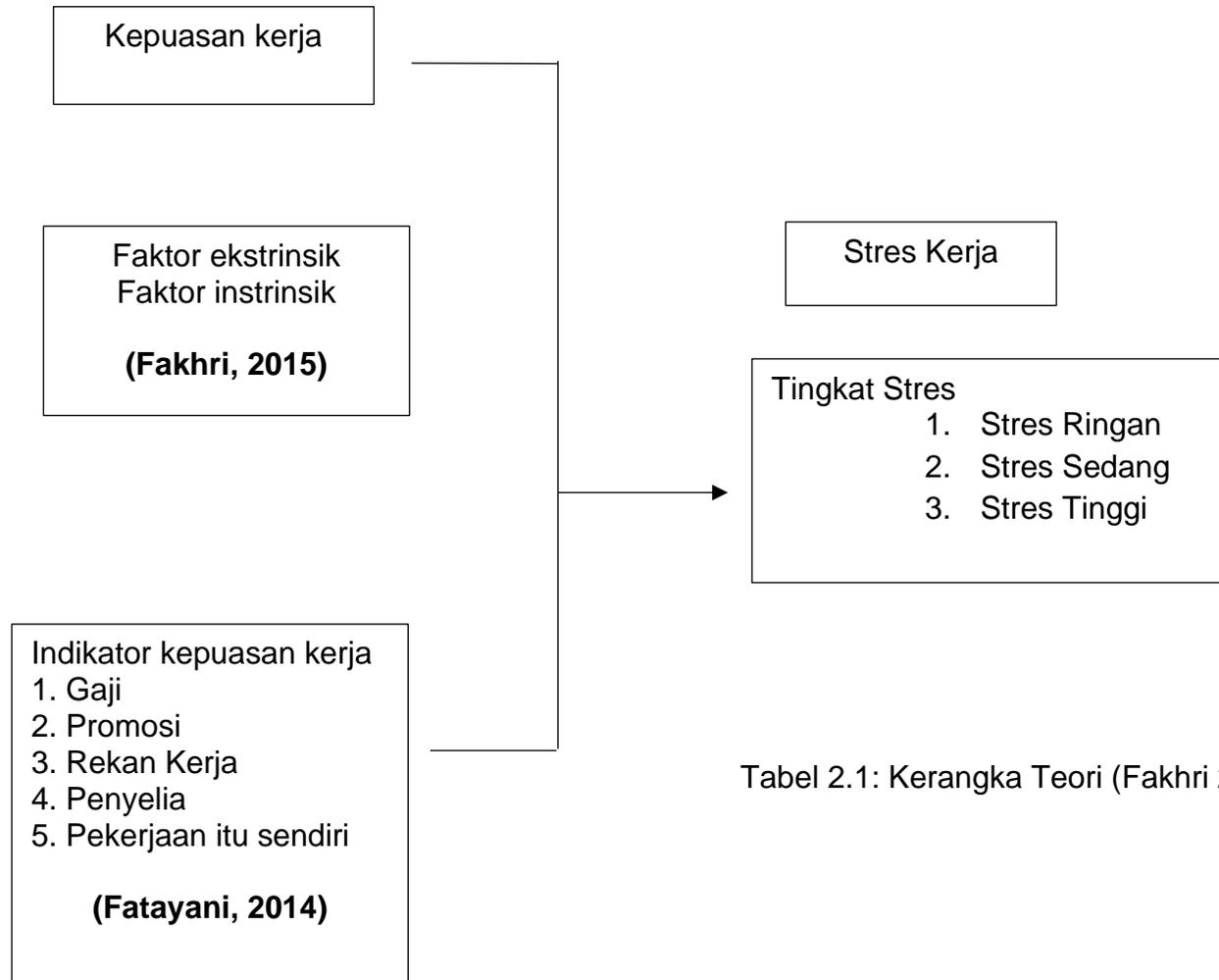
Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).

Adapula hadits dibawah ini:

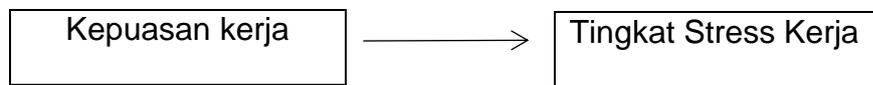
Dari Hisyam bin 'Urwah dari bapaknya dari Kakeknya ia berkata, Rasulullah Saw bersabda: "Sekiranya salah seorang dari kalian mengambil tali dan membawanya ke gunung, lalu ia datang dengan membawa satu ikat kayu di atas punggungnya, kemudian menjualnya hingga dapat memenuhi kebutuhannya adalah lebih baik daripada meminta-minta manusia, baik mereka memberi ataupun tidak" (HR. Ibnu Majah).

C. Kerangka Teori Penelitian



Tabel 2.1: Kerangka Teori (Fakhri 2015) dan (Fatayani,2014)

D. Kerangka Konsep Penelitian



Tabel 2.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori diatas, maka dalam penelitian konsep ini yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen stress kerja.

E. Hipotesis

Hipotesis yang ingin dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Stres pada Perawat Ruang Covid-19 di RSUD I.A Moeis Samarinda

H0: Tidak ada hubungan dari kepuasan kerja terhadap tingkat stres perawat di ruang Covid-19 di RSUD I.A Moeis Samarinda.

H1: Ada Hubungan dari kepuasan kerja terhadap tingkat Stres perawat di ruang Covid-19 di RSUD I.A Moeis Samarinda.