

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Nama/Tahun/Judul	Metode	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Jedediah (2017)</b> Pengaruh Self Management Dan Soccial Skills Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Telkom)	Penelitian Deskriptif dan Kausal	Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara self management dan soccial skills terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom	Berdasarkan tanggapan responden terdapat pengaruh yang signifikan antara self management dan social skills baik secara simultan, parsial, langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan nilai berada pada kategori sangat tinggi pada semua variabel, baik variabel bebas (self management dan social skills) dan variabel terikat (kinerja

"PENGARUH MANAJEMEN DIRI, TEKANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PENJUALAN PT. ASIA SURYA JAYARAYA DI KOTA PASURUAN"

Author: Amanda Octaviani W NPK: K.2013.1.32147

			karyawan).
<b>Perumal, Pradeeba (2014)</b> Self Management Among Managers And Its Impact On Non-Managerial Employees' Job Satisfaction In The Banking Sector	Analisis Regresi Korelasi	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak manajemen diri manajer (yang merupakan salah satu indikator kunci kecerdasan emosional) terhadap kepuasan kerja pegawai non-manajerial disektor perbankan di Mudarai, India	Hasilnya menunjukkan bahwa self management memiliki hubungan positif yang signifikan dengan job satisfaction. Dan disarankan disini bahwa kualitas self management para manajer harus ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan non-manajerial
<b>Indrawati (2013)</b> Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar	Analisis jalur	1. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 2. Kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan 3. Kepuasan kerja terhadap kepuasan pelanggan melalui kinerja karyawan	1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan 2. Kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap

"PENGARUH MANAJEMEN DIRI, TEKANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PENJUALAN PT. ASIA SURYA JAYARAYA DI KOTA PASURUAN"

Author: Amanda Octaviani W NPK: K.2013.1.32147

			kepuasan pelanggan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan
<b>Astianto (2014)</b> Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja baik secara stimulan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya	Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan



<p><b>Shofiah, Sunuharyo, Ruhana (2017)</b> Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Intention to Leave</i> (Studi Terhadap <i>Driver</i> PT. Citra Perdana Kendedes Malang)</p>	<p>Metode <i>Explanatory Research</i> melalui Pendekatan Kuantitatif</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja <i>driver</i>, pengaruh stres kerja terhadap <i>driver intention to leave</i>, pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>driver intention to leave</i></p>	<p>Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif, sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>driver intention to leave</i> adalah signifikan dan negatif</p>
---	--	---	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Tekanan Kerja

Tekanan kerja menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2008:200), tekanan (stress) kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya tekanan yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (2004:47), tekanan (stress) kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Menurut Spielberger (Handoyo, 2001:63) mendefinisikan tekanan (stres) adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai

---

“PENGARUH MANAJEMEN DIRI, TEKANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PENJUALAN PT. ASIA SURYA JAYARAYA DI KOTA PASURUAN”

Author: Amanda Octaviani W NPK: K.2013.1.32147

seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Dan tekanan juga bisa berarti ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang

### ***2.2.2 Manajemen Diri***

Manajemen diri adalah orang yang mampu untuk mengurus dirinya sendiri. Sedangkan kemampuan untuk mengurus diri sendiri itu dilihat dari kemampuan untuk mengurus wilayah diri yang paling bermasalah. Dan yang paling biasa bermasalah dalam diri itu adalah hati. Oleh karena itu kita harus bisa menata hati dan potensi yang ada di dalam diri diperlukan kecerdasan. Saat ini seseorang berkarya tidak cukup dengan kecerdasan rasional yaitu seseorang yang bekerja dengan rumus dan logika kerja saja, atau dengan kecerdasan emosional (Goleman, 1996) agar merasa gembira, dapat bekerjasama dengan orang lain, punya motivasi kerja, bertanggung jawab dan life skill lainnya.

Manajemen diri menurut Edelson adalah istilah psikologi yang digunakan untuk menjelaskan proses mencapai kemandirian. Istilah manajemen diri merupakan pengendalian diri terhadap pikiran, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, sehingga mendorong pada penghindaran diri terhadap hal-hal yang tidak baik dan peningkatan perbuatan yang baik dan benar.

### ***2.2.3 Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/



karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan ini menjadi memuaskan bagi mereka.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Tiffin (1958) dalam As'ad ( 1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam As'ad ( 1995 : 104 ) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dan dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.



### ***2.2.4 Kinerja Karyawan***

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan /instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

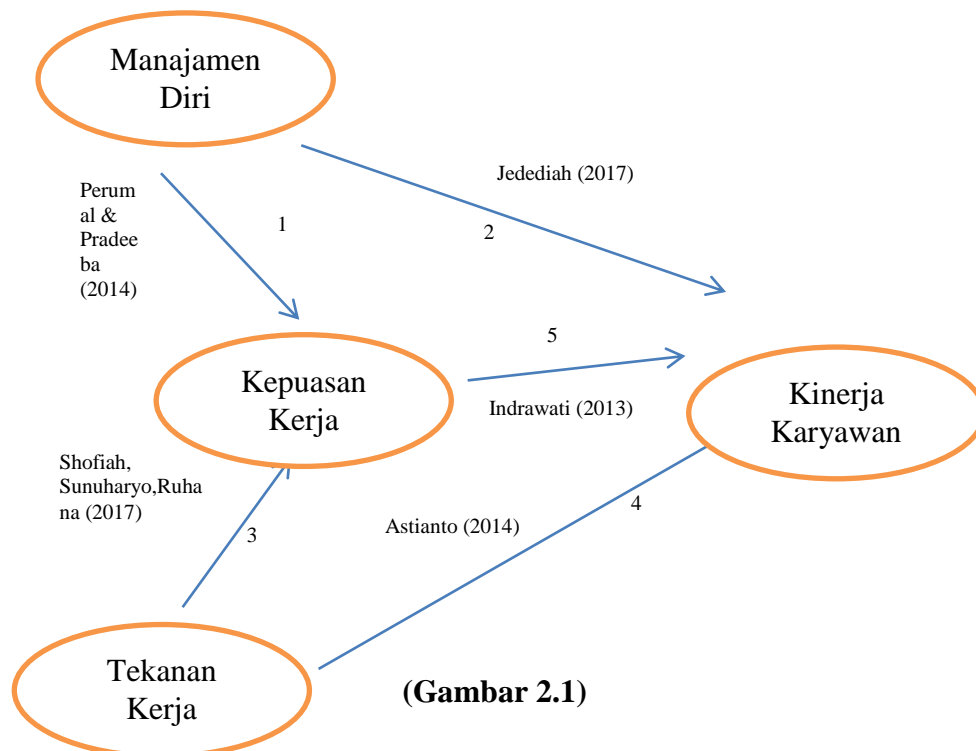
Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah



ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160). Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## 2.3 Model Teori Dan Metode Hipotesis

### 2.3.1 Model Teori



"PENGARUH MANAJEMEN DIRI, TEKANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PENJUALAN PT. ASIA SURYA JAYARAYA DI KOTA PASURUAN"

Author: Amanda Octaviani W NPK: K.2013.1.32147



### ***2.3.2 Metode Hipotesis***

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Manajemen diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub> : Manajemen diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Tekanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>4</sub> : Tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

