

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sementara, Menurut Hasibuan (dikutip di Harras 2020:5), berpandangan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling berhubungan, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi.

Pendapat lain datang dari Farida (2017) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3` Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mathis (2015 : 2) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk mengelola bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan – tujuan organisasional

Arif Yusuf Hamali (2018 : 4) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan anggota organisasi dalam kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan serta pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:21) Fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1) Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantutercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu

tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan model karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah

adil dan layak. adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena memepersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinann adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Lukito & Alriani, 2018) lingkungan kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pencahayaan, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

5.2.1 Jenis lingkungan kerja

Jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Dharmawan, MM., 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat digambarkan dengan kondisi sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, maupun kebisingan. Kondisi yang ditemui di lapangan adalah kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin yang dapat berpeluang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga sulit untuk menemukan titik konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan internal, yaitu :

a) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Dengan

demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan kepelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan. sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

c) Stress Karyawan

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

d) Kompensasi

Faktor yang paling signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi atau upah. Upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan.

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal yaitu:

a. Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud kedalam perubahan gaya hidup yang memengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara perusahaan berhubungan dengan karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Sektor Teknologi

Disamping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

c. Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubungannya dengan perusahaan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakalanya keduanya bersamaan. Disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti memengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Dengan adanya peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

d. Pesaing

Pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kondisi persaingan yang begitu ketat akan memengaruhi keadaan suatu perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan sangatlah penting dan dituntut sebagai masukan atau hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan dapat menghadapi kondisi yang seperti ini.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Chostantia, 2015) mengungkapkan bahwa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, siklus udara, serta keamanan, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5. Sirkulasi Udara

Untuk memberikan kenyamanan selama bekerja, udara di tempat kerja harus mempunyai sirkulasi yang baik. Apabila udara di tempat bekerja tidak bersirkulasi secara optimal maka akan mempercepat proses kelelahan dan mengganggu kinerja.

6. Keamanan

Lingkungan yang tidak aman sering juga dipicu oleh adanya kelalaian pengawas maupun manager dalam mengawasi. Kondisi ini harus diperhatikan karena untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

2.2.4 Indikator lingkungan kerja

Menurut Harras (2020:87), untuk dapat mengenal lingkungan kerja lebih jauh, maka dapat diperhatikan ukuran-ukuran sebagai berikut:

a. Good Corporate Governance (GCG)

Organisasi benar-benar menerapkan sistem manajemen yang profesional, adil dan menyejahterakan sehingga terbangun lingkungan kerja kreatif, inovatif dan kompetitif. Indikator ini menekankan sejauh mana para pimpinan dapat menghadirkan sebuah sistem manajemen yang handal (mampu menjangkau seluruh aspek aktivitas dan kehidupan di dalam organisasi).

b. Harmonisasi hubungan sosial

Hubungan sosial yang dimaksud adalah bahwa setiap pegawai, baik karyawan maupun pimpinan menempatkan dirinya sebagai manusia dan memperlakukan orang lain sebagai manusia, hal tersebut terimplementasi pada interaksi dan komunikasi.

c. Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja yang dimaksud mencakup fasilitas yang layak, peralatan kerja yang memadai, tata letak kantor yang nyaman, dan sistem kerja yang adil. Dengan indikator ini para pegawai memiliki rasa terhadap pekerjaan yang diemban. Bahwa tugas yang diberikan tidak semata-mata diselesaikan oleh kompetensi, namun ia mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi berupa peralatan kerja yang memadai.

d. Menerapkan Nilai-nilai

Secara masif, organisasi melalui pimpinan selalu menyampaikan nilai-nilai agama, sosial dan etika agar tercipta keseimbangan hidup. Dengan indikator ini pegawai mendapatkan penyegaran, apa artinya? Sebuah penyeimbang dari hiruk pikuk pekerjaan berupa sentuhan rohani dan sosial.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Mangkunegara, 2017, hlm. 157). Sementara itu menurut Antonius (2020, hlm. 37) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

Selanjutnya Rivai (dalam Wenur dkk, 2018, hlm. 53) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan. Saat seseorang mengalami stres maka ia dapat kelelahan baik secara fisik maupun psikis dan berpotensi menyebabkan gangguan fisik, psikis, emosi, kognisi, hingga konasi (motivasi) pula. Dengan demikian stres dapat menyebabkan gangguan campuran yang cukup kronis apabila dialami oleh seseorang,

Sedangkan Menurut Sondang P. Siagian (2016) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak

mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.

Dari beberapa definisi stress kerja di atas dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja harus mempunyai lingkungan dan fasilitas kerja yang mumpuni agar dapat bekerja dengan maksimal di tempatnya bekerja. Pada dasarnya stress kerja merupakan suatu hambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan, Semakin nyaman lingkungan dan fasilitas dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.3.2 Penyebab Stress Kerja

Faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain sebagai berikut:

1) Atasan yang penuntut

Dalam pekerjaan terdapat banyak jenis atasan. Pada dasarnya, atasan akan bersikap dan berperilaku seperti apapun untuk mendapatkan kinerja yang sempurna dari perusahaan. Kecenderungan seperti itu sangat memungkinkan atasan memiliki sikap “penuntut”. Baik secara lembut ataupun dengan cara mendikte, atasan pasti menuntut kualitas pekerjaan karyawan. Kondisi seperti ini berpotensi membuat stress. Solusi yang bisa dilakukan karyawan adalah mencoba memahami atasan-atasan dalam menuntut. Untuk menghindari stress kerja, Karyawan bisa menilai positif bagaimanapun cara atasan menuntut kualitas kerja. Hindari perasaan merasa gagal dalam menjadi karyawan, karena itu akan membuat Karyawan kian merasa stress

2) Konflik Dengan Rekan Kerja

Mayoritas di kantor, karyawan, Karyawan ditempatkan dimana seharusnya berada. Artinya, perusahaan menempatkan karyawan untuk bekerja sama dengan orang yang tepat. Namun, hal ini tidak selamanya terjadi. Kemungkinan buruk adalah karyawan mendapat rekan kerja yang tidak cocok. Ketidakcocokan dalam bekerja rentan menimbulkan konflik antar karyawan. Konflik berkelanjutan jelas membuat stress dan tidak optimal dalam bekerja. Solusi dalam hal ini, cobalah tidak membawa sentiment pribadi dalam menjalankan aktivitas kerja dikantor. Sugestikan diri bahwa karyawan memiliki kewajiban dalam memberikan potensi terbaik dalam bekerja untuk menghidupi perekonomian pribadi.

3) Beban Kerja

Perampangan jumlah karyawan sering dipilih perusahaan sebagai cara untuk menghemat pengeluaran perusahaan. Namun, ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan. Khususnya karyawan itu sendiri. Hal tersebut pastinya menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan menjadi lebih banyak. Selain beban kerja, hal tersebut dapat membuat jam kerja lebih panjang daripada biasanya. Tentunya hal tersebut dapat memicu stress kerja. Pola hidup karyawan juga akan menjadi tidak teratur, dan ini ada kaitannya dengan pola makan, jatah waktu untuk berolahraga, jatah waktu untuk refreshing di luar jam kantor dan di akhir peka. Semuanya dapat membuat anda bekerja kurang optimal dari sebelumnya, dan selanjutnya hal tersebut berkaitan

dengan bagaimana atasan menilai pekerjaan anda. Nilai buruk dari atasan tentu menambah deretan pemicu stress di lingkungan pekerjaan.

4) Perasaan Takut Kehilangan Pekerjaan

Nilai-nilai yang diberikan perusahaan tentu berpengaruh pada aspek psikologis karyawan dalam bekerja. Misalnya nilai buruk yang diberikan atasan tentu membuat karyawan kehilangan rasa percaya diri. Karyawan akan merasa bahawa posisi di perusahaan menjadi terancam. Perasaan tersebut sangat mungkin memicu stress dalam bekerja. Rasa takut kehilangan pekerjaan secara tidak langsung akan terus menerus menekan mental. Lalu bagaimana cara mengatasinya? Selain terus mencoba menjadi lebih baik, cobalah kesampingkan rasa takut kehilangan pekerjaan itu. Dalam melakukan setiap tugas fokuslah pada tujuan dan setiap tugas tersebut tanpa membawa rasa cemas akan penilaian perusahaan

5) Kurangnya Komunikasi

Tempat bekerja mau tidak mau menjadi tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu. Seperti dirumah, bangunlah jaringan komunikasi yang baik dikantor. Kurangnya komunikasi bekerja akan menghadirkan paranoid masing-masing pada karyawan. Perasaan tersebut akan seperti menyudutkan.

2.3.4 Indikator Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:157) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien.

Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya dapat menyebabkan terjadinya stress kerja dan menurunnya kepuasan kerja, hal tersebut akan diperparah dengan adanya ketidak pastian karyawan terhadap organisasi

- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja

- 3) Ketidak cocokan dengan pekerjaan

Ambiguitas peran karyawan di tempat kerja mampu membuat karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebih yang akan memicu adanya ketidakadilan antar karyawan. Ketidak jelasan peran akan membuat karyawan merasakan kebingungan atas pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkannya

- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.

Rasa frustrasi yang diakibatkan dari pekerjaan cenderung akan membagi pikiran karyawan, karyawan yang merasa frustrasi akan kesulitan untuk

fokus terhadap pekerjaan dan mengganggu kinerjanya yang akan memicu terjadinya stres kerja.

5) **Beban lebih**

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung ulit untuk fokus terhadap pekerjaan.

6) **Tanggung jawab**

Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan waktu yang diberikan kurang, dapat menjadi beban secara mental.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suparno Eko Widodo (2015 : 131) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Irham Fahmi (2017 : 176) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu

organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama suatu periode tertentu.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pelaksanaan tugasnya dalam organisasi selama periode waktu tertentu dalam mengerjakannya.

2.4.2 Sasaran Kinerja Karyawan

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, presentasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya yaitu :

- 1) The performers, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2) The action atau Performance, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- 3) A time element, menunjukkan kapan waktu pekerjaan dilakukan.
- 4) An evaluation method, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat tercapai.

The place, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dalam akronim SMART yang berarti sebagai berikut :

(S) Specific, simple artinya dinyatakan dengan jelas, singkat, dan mudah dimengerti.

(M) Measurable artinya dapat diukur dan dikuantifikasi.

(A) Attainable, Achievable artinya bersifat menantang, tetapi masih dapat terjangkau.

(R) Result Oriented, relevant artinya memfokus pada hasil untuk dicapai.

(T) Time-bound, timely, timeliness artinya ada batas waktu dan dapat dilacak, dapat dimonitor progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Suparno Eko Widodo (2015 : 133) yang membahas mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai faktor yang menyertai diantaranya sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan (Ability)

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja untuk dapat mencapai kinerja yang baik pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi membentuk sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.4.4 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suparno Eko Widodo (2016 : 86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemanakerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

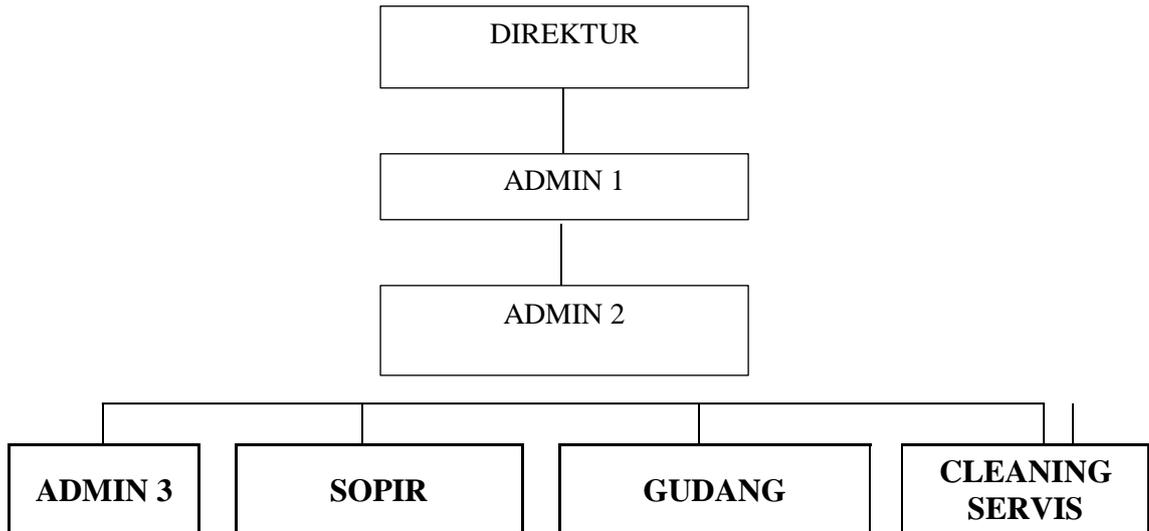
Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang penting di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi akan

mempermudah pekerjaan dan tugas sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.

Struktur organisasi PT. Selatan Gasindo Utama adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Struktur Organisasi PT. Selatan Gasindo Utama

2.6 Hubungan Antar Variabel

Adapun uraian hubungan antar variabel secara teoritis sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan resprentatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerja karyawannya dapat optimal . sebaliknya, bila karyawan dilingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan

tidak harmonis kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan tidak optimal.

(Sedarmayanthi 2017) *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*

2.6.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja. Hubungan yang menunjukkan antara stres dan kinerja karyawan disebut model stres-kinerja karyawan. Dari model stres kinerja karyawan ini dapat disimpulkan beberapa point penting antara lain bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya alam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. (Hasibuan 2014) *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*

2.7 Peneliti Terdahulu

Penelitian Terdahulu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Selatan Gasindo Utama. ini merupakan rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijelaskan sebagaiberikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun | Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|-------------------------|---|---|--|---|
| 1. | Ahmad yuliyu dkk (2019) | <ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO - Jurnal EMBA - Volume 7 - Nomor 3 - Tahun 2019 | <ul style="list-style-type: none"> -Variabel bebas : (X1) : Stres Kerja (X2) : Beban Kerja (X3) : Lingkungan Kerja -Variabel terikat : (Y) : Kinerja Karyawan - Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda. -Menggunakan metode : Analisis kuantitatif -Hasil penelitian : Ada pengaruh positif dari stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> -Variabel bebas: (X1) Lingkungan Kerja (X2) Stress Kerja - Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda. -Menggunakan metode : Analisis kuantitatif | <ul style="list-style-type: none"> - Tempat objek penelitian - Responden - Tahun penelitian 2019 |

| | | | | | |
|----|-----------------------|--|---|--|--|
| 2. | Hendra, Hikmah (2020) | <p>-Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Mas Internasional</p> <p>- Jurnal Emba - Volume 8 - Nomor 1 - Tahun 2020</p> | <p>- Variabel bebas: (X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja</p> <p>- Variabel terikat: (Y) Kinerja Karyawan</p> <p>- Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda.</p> <p>- Menggunakan metode : Analisis kuantitatif</p> <p>- Hasil penelitian : Hasil penelitian secara Simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.</p> | <p>- Variabel bebas: (X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja</p> <p>- Variabel terikat: (Y) Kinerja Karyawan</p> <p>- Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda.</p> <p>- Menggunakan metode : Analisis kuantitatif</p> | <p>- Tempat/Objek penelitian</p> <p>- Responden</p> <p>- Tahun penelitian 2020</p> |
|----|-----------------------|--|---|--|--|

| | | | | | |
|----|---|---|---|--|--|
| 3. | Okta Wisudawati Harrisma & Andre Dwijanto Witjaksono (2013) | -Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktifitas Melalui Kepuasan Kerja - Jurnal Ilmu Manajemen -Vol 1 -No 2 -Tahun 2013 | - Variabel yang diteliti : Stress kerja, produktifitas, dan melalui kepuasan kerja. - Alat Analisis : Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. -Hasil Penelitian : . stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan produktivitas kerja. | -Peneliti sama-sama meneliti Stres Kerja | - Variabel bebas (X2) Produktifitas Kerja (Y) Kepuasan Kerja -Tahun penelitian 2013 |
| | | | | | |

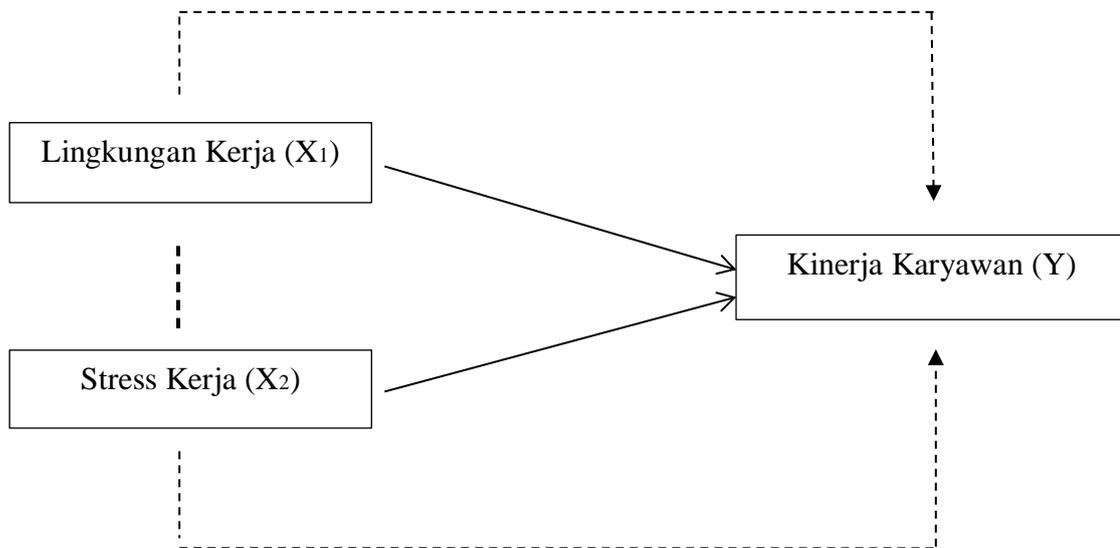
| | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|
| 4. | Sukma ariasa yulianti , Lie liana (2022) | <p>Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang</p> <p>Volume 4</p> <p>Nomor 7</p> <p>Tahun 2022</p> | <p>Variabel yang diteliti : Lingkungan Kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>- Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda.</p> <p>- Menggunakan metode : Analisis kuantitatif</p> <p>-Hasil penelitian : Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>-Variabel bebas (X1) Lingkungan kerja (X2) Stres Kerja (Y) Kinerja Karyawam</p> | <p>- Tempat/Objek penelitian</p> <p>- Responden</p> <p>- Tahun penelitian 2022</p> |
|----|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 5. | Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019) | <p>-Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun</p> <p>-Volume 2</p> <p>-Nomor 1</p> <p>-Tahun 2019</p> | <p>-Variabel bebas : (X1) : Beban Kerja (X2) : Stress Kerja (X3) : Lingkungan Kerja</p> <p>-Variabel terikat : (Y) : Kinerja Karyawan</p> <p>- Alat analisis : Menggunakan uji regresi linier berganda.</p> <p>- Menggunakan metode : Analisis kuantitatif</p> <p>-Hasil penelitian : Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.INKA Multi</p> | <p>-Variabel bebas : (X1): Stress Kerja (X2):Lingkungan Kerja</p> <p>-Variabel terikat : (Y):Kinerja Karyawan</p> | <p>-Variabel bebas (X1) Beban Kerja</p> <p>-Tempat/Objek penelitian</p> <p>-Tahun penelitian 2019</p> <p>-Responden</p> |
| 6. | Delza Anggraeny (2019) | <p>-Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja. Tahun 2019</p> | <p>-Variabel yang diteliti : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>-Alat Analisis : Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, dan</p> | <p>-Peneliti sama-sama meneliti lingkungan kerja.</p> | <p>-Berbeda Tempat, waktu penelitian, beberapa variabel seperti variabel X1 berbeda.</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>analisis koefisien determinasi.</p> <p>-Hasil Penelitian : Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja besarnya sumbangan koefisien determinasi (R Square) variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8%</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

2.8 Kerangka Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2017 : 76) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Kerangka penelitian dijelaskan seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

----- Secara simultan

_____ Secara parsial

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010:110) Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah Diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selatan Gasindo Utama baik secara Parsial maupun Simultan