

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1.Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Kasmir (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Sutrisno (2022:7) Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. Dan peranan seseorang individu atau karyawan melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:2) Berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Planning*(Perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu

4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading* (Terkemuka)

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* (Mengendalikan)

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan kerja dimana aktivitas itu di jalankan. Baik itu organisasi yang bersifat tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi

komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja disekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Menurut Sedarmayanti (2018:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kesimpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang karyawan, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

a. Penerangan / Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur. tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyak air yang terkadang dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubung dan dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena aktivitasnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para pegawai ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para pegawai perlu diberikan didalam besar ruangan yang memadai, pada umumnya disuatu instansi tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktifitas kerja yang dikarenakan oleh terlalu sempitnya gerak bagi pegawai.

g. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja.

h. Keamanan

Pada umumnya perencanaan keamanan kerja yang disusun untuk suatu instansi akan berhubungan erat yang digunakan oleh sebuah organisasi yang

bersangkutan. Keamanan kerja tergantung pada ruang gerak bagi para pegawai yang bersangkutan. Keamanan yang baik di dalam instansi akan mendapatkan hasil yang baik dan yang diinginkan demi kebaikan kinerja untuk mrngurangi tingkat kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan perusahaan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana para karyawan bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja kata lain lingkungan kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:50) sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh Karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM).

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:173) stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Kesimpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, apabila karyawan mengalami stres dalam suatu perusahaan, besar kemungkinan hal tersebut akan menghambat jalannya interaksi antar sesama karyawan dan biasanya karyawan yang mengalami stres akan menjadi agresif dan mudah marah sehingga dapat memicu terjadinya konflik antar sesama karyawan sehingga hal tersebut dapat berdampak pula pada kinerja yang di hasilkan.

2.1.3.2. Aspek Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:174) mengemukakan beberapa aspek penting yang perlu disoroti dalam stres kerja, yaitu:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan

masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja

- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- c. Memerlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2.1.3.3. Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:157) Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakanterlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.1.3.4. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Afandi(2021:179)

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Busro (2018:88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Adapun menurut Guritno dan Waridin (dikutip di Busro, 2018:88) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Mathis dan Jackson (dikutip di Busro, 2018:89) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apa yang dilakukan oleh pegawai dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus

dilakukan oleh pegawai, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga dapat dikatakan sebagai kinerja. Semakin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang digariskan dalam OTK.

Kesimpulan menurut ahli diatas kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok, dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. yang diberikan organisasi bersangkutan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut Kasmir (2017:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Wood Menurut Shadare dan Ayo (dikutip di Busro, 2018:94) menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan manajemen waktu. Kemampuan manajemen waktu dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stres. Ketika karyawan tidak mampu

mengola waktu dengan baik, maka waktu yang ia miliki tidak akan efektif dan cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang mampu mengola waktu dengan baik, maka ia akan berkinerja tinggi, dan mempunyai tingkat stres yang rendah. Jadi, manajemen waktu yang baik menjadi kunci kesuksesan dan kesempurnaan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, individu memerlukan latihan dan kebiasaan dalam mengatur waktu, sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

2. Perilaku manajer dalam mengontrol waktu kerja. Seorang manajer harus mampu mengontrol dan mengendalikan waktu yang dimiliki karyawan, karena hal itu akan sangat memengaruhi:
 - a. Kinerja,
 - b. Kehidupan pekerja, dan
 - c. Kesehatan kerja karyawan.

2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun menurut Castetter dalam Busro (2018:98) menyatakan, bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu untuk:

- a. Menentukan status jabatan,
- b. Mengimplementasikan kegiatan-kegiatan memperbaiki kinerja individu.
- c. Menerjemahkan sistem otoritas ke dalam kontrol-kontrol yang mengatur kinerja.

2.1.4.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Busro (2018:99) ada beberapa dimensi dan indikator dalam kinerja yaitu:

a. Hasil kerja indikatornya

1) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

b. Perilaku kerja indikatornya

1) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

2) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan

terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3) Ketelitian dan,

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

c. Sifat pribadi indikatornya

1) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono.	Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Jurnal: Adminstrasi Bisnis (JAB) Volume: 13 Nomor: 1 Tahun: 2014	Variabel yang diteliti: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Surabaya). Alat Analisis: Metode analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: 1. Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Peneliti ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja dan Kinerja.	Pengaruh Motivasi, Objek Penelitian.

2.	Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing, dan Genita Lumintang.	Judul Penelitian: Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. Jurnal: EMBA Volume: 5 Nomor: 2 Tahun: 2017	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang diteliti: Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. 2. Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda. 3. Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 	Peneliti ini sama-sama menggunakan variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.	Objek Penelitian, Kepuasan Kerja.
3.	Wawan Prahlawan, dan Nopiyan Simbolon.	Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Jurnal: Ekonomi Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2014	<p>Variabel yang diteliti: Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara.</p> <p>Alat Analisis: Menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan Antara Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 	Peneliti ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja dan Kinerja.	Objek Penelitian, Pengaruh Motivasi Kerja.

4.	Nasyadizi Nilamasar Noor.	Judul Penelitian: Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasaraharja (persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya) Jurnal: Administrasi Bisnis Volume: 31 Nomor: 1 Tahun: 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang diteliti: Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasaraharja (persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya) 2. Alat Analisis: Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. 3. Hasil Penelitian: Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 	Penelitian ini sama-sama meneliti Stres Kerja dan Kinerja.	Objek Penelitian, Kepuasan kerja.
5.	Mohammad Reza Irfandi.	Judul Penelitian: Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PDAM Kabupaten Sleman) Tahun: 2022	<p>Variabel yang diteliti: Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PDAM Kabupaten Sleman)</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan . 3. Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja positif Terhadap Kinerja Karyawan. 	Lingkungan kerja, dan Kinerja.	Objek Penelitian, Promosi Jabatan.

6.	Umi Utaminingsih Aziz.	Judul Penelitian: Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta) - Tahun:2017	Variabel yang diteliti: Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta) Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian: 1. Stres Kerja berpengaruh negatif Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.	Peneliti ini sama-sama meneliti Stres Kerja dan Kinerja.	Motivasi, Objek Penelitian.
----	-------------------------------	--	--	--	-----------------------------

2.2.1. Hubungan Antar Variabel

2.2.2.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2018:2) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.2.2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

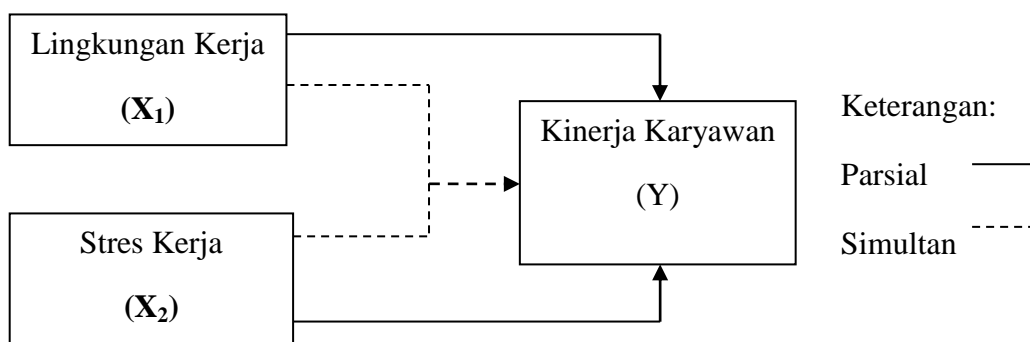
Penelitian yang dilakukan oleh Wood Menurut Shadare dan Ayo (dikutip di Busro 2018:94) Kemampuan manajemen waktu dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stres. Ketika karyawan tidak mampu mengola waktu dengan baik, maka waktu yang ia miliki tidak akan efektif dan cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang mampu mengolah waktu dengan baik, maka ia akan berkinerja tinggi, dan mempunyai tingkat stres yang rendah. Jadi, manajemen waktu yang baik menjadi kunci kesuksesan dan kesempurnaan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu,

individu memerlukan latihan dan kebiasaan dalam mengatur waktu, sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

Menurut Suprihanto dkk (dikutip di Rivai dan Mulyadi, 2018:322) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta pegawai dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integritas impersonal dan sangat rasional atau sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati. Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan



Gambar. 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja, baik secara parsial maupun simultan.