

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) 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. Menurut Hery (2018:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah

ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Moekijat dalam Agustini dkk (2018:31) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, antara lain: tata letak ruang kerja, cahaya di dalam ruangan, suhu dan kelembaban, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di dalam perusahaan yang berpengaruh pada segala aktivitas karyawan baik

secara fisik maupun non fisik yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian dalam Sihalo dkk (2020:277). Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondusifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi eektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian dalam Sihalo dkk (2020:275), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan

4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.

5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:27) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi ruang kerja
- 3) Tata letak ruangan

- 4) Peralatan kantor
 - 5) Kebisingan
 - 6) Fasilitas
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- 1) Hubungan dengan pimpinan
 - 2) Hubungan sesama rekan kerja
 - 3) Komunikasi antar pegawai
 - 4) Keamanan kerja

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2017:128) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Menpan dalam Novita dan Kusuma (2020:165) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka dalam Tambengi dkk (2016:1090) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan jumlah pekerjaan

yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang di dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu sehingga tujuan organisasi tercapai.

2. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

- a. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya.
- b. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pegawai melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya.

3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar

pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan job desk masing-masing jabatan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedur*) dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan

sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

2) Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggungjawab serta tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2015:40), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Rivai dalam Rauan dan Tewel (2019:4683), menyatakan Stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Dedi Mulyani (2016:307) Stres Kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang menyebabkan reaksi individu yang berupa reaksi fisiologi, psikologi, perilaku atas situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.

2. Faktor Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:215), beberapa faktor penyebab stres adalah sebagai berikut:

- a. Stres tekanan dari luar (*External*) yaitu stres yang disebabkan kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana seseorang bekerja. Diperintah oleh atasan untuk bekerja melebihi target dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk menyelesaikan suatu pekerjaan adalah penyebab utama stres dalam bekerja.
- b. Stres tekanan dari dalam (*Internal*) yaitu stres karena ada permasalahan pribadi, seseorang merasa tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia merakasakan perintah yang bersifat memaksa.

3. Jenis Stres Kerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:80) mengkategorikan stress menjadi dua, yaitu:

a. *Eustress* (stres positif)

Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.

b. *Distress* (stres negatif)

Distress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskuler (sakit jantung) dan tingkat ketidakhadiran (*absenteesm*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

4. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:114) menyatakan terdapat empat indikator stres kerja, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas kerja buruk

b. Stres karena tugas atau peran

Karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

c. Penyebab stres antarpribadi

Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

d. Organisasi

Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2016:3) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016 : 182) mengatakan

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas atau kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut suyoto dalam Mangkunegara (2017:10) tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik.
- b. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya
- c. Meningkatkan keperdulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Gary Dessler (2017:213) terdapat empat metode untuk menilai kinerja karyawan yaitu :

- a. Metode Skala penilaian grafik yaitu perbandingan nilai yang menempatkan sejumlah sifat serta rentang kinerja untuk setiap individu. Kemudian setiap karyawan dinilai melalui identifikasi skor yang mencerminkan tingkat kinerjanya.
- b. Metode Peringkat Alternatif yaitu menentukan pemberian peringkat untuk tingkatan karyawan mulai dari yang terbaik sampai dengan yang terburuk menurut sifatnya.
- c. Metode Distribusi Paksa yaitu mirip dengan gradasi pada kurva persentase kurs yang ditentukan diposisikan dalam beberapa kategori kinerja. Keuntungan besar saat distribusi paksa dilakukan adalah mencegah pengawas memberikan nilai untuk semua atau sebagian besar karyawannya “tinggi” atau “memuaskan”. Sistem peringkat distribusi yang dipaksakan juga dapat meningkatkan risiko dampak negatif yang diskriminatif.
- d. Metode Insiden Kritis yaitu mengarsip ulasan yang bersifat positif dan negatif pada setiap perilaku karyawan terkait

pekerjaannya serta melakukan peninjauan terhadap karyawan sesuai waktu yang sudah ditentukan. Setiap enam bulan sekali, supervisor bertemu dengan bawahan untuk membahas kinerja yang terakhir, dengan menggunakan insiden sebagai acuan.

4. Kelebihan dan Kekurangan Metode Penilaian Kinerja

Menurut Gary Dessler (2017:2015) menjelaskan bahwa terdapat empat kelebihan dan kekurangan pada setiap alat penilaian kinerja, yaitu :

- a. Metode skala penilaian grafik: metode ini mempunyai kelebihan yaitu sederhana untuk digunakan dan memberikan penilaian kuantitatif untuk masing-masing karyawan. Kelemahan metode ini adalah sering ditemui standar yang tidak jelas dan prasangka yang juga menjadi masalah.
- b. Metode peringkat alternatif: terdapat keuntungan dalam metode ini yaitu sederhana untuk digunakan dan menghindari kecenderungan sentral dan masalah lain dari skala penilaian. Sedangkan kelemahan metode ini adalah munculnya banyak ketidaksepakatan di kalangan dan bisa menjadi tidak adil jika hampir semua karyawan unggul.
- c. Metode distribusi paksa: keunggulan yang terdapat pada metode ini adalah terdapat sejumlah orang saat berakhirnya penilaian yang ditetapkan sebelumnya dalam masing-masing kelompok.

Sedangkan kelemahan metode ini adalah hasil penilaian tergantung pada ketetapan pilihan awal atas nilai-nilai alternatif.

- d. Metode insiden kritis: metode ini mempunyai keunggulan yaitu membantu menspesifikasi apa yang “benar” dan apa yang “salah” tentang kinerja karyawan dan mendorong penilai untuk menilai karyawan pada suatu waktu yang berjalan. Sedangkan kelemahan metode ini adalah sulit untuk menilai karyawan yang saling berhubungan dengan satu sama lain.

5. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Edison dkk (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari sebagai berikut:

- e. Target, target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang di hasilkan
- f. Kualitas, kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- g. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- h. Taat asas, tidak harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan cara yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan.

- i. Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- j. Kuantitas (jumlah) yaitu untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- k. Waktu (jangka waktu) yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- l. Kerja sama antar karyawan, kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- m. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

- n. Pengawasan, dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu :

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau

karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- e. Lingkungan kerja sekitar, merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.
- f. Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti / Tahun /Judul Penelitian | Variabel yang diteliti dan dimensi | Metode dan alat analisa | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--|
| 1 | Demak Claudia Yosephine Simanjuntak,dkk (Maret, 2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol.2 No.3 | Stres Kerja a. Target waktu b. Beban Kerja c. Konflik Kerja Beban Kerja a. Tingginya Volume Pekerjaan b. Target waktu Lingkungan Kerja a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Psikis Kinerja Karyawan a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketetapan Waktu | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda | Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan. |
| 2 | Herman Surijadi (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis Vol.1 No.2 | Beban Kerja a. Kuantitatif b. Kualitatif Lingkungan Kerja (X2) a. Lingkungan non Fisik b. Lingkungan kerja Fisik Kinerja Karyawan (Y) a. Keahlian teknis inti b. Dedikasi kerja c. Fasilitas Interpersonal | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis regresi linier berganda | Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 3 | <p>Widarta (2019)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI wilayah Yogyakarta</p> <p>Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.7 No.2</p> | <p>Stres Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban Kerja Konflik Peran Kondisi Kerja Pengembangan Karir Hubungan Interpersonal <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja non Fisik Lingkungan Kerja Fisik <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Ketetapan Waktu Pengawasan | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Linier Berganda</p> | <p>Secara partial stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> |
| 4 | <p>Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin</p> <p>Jurnal <i>Ecoment Global</i> Vol.2 No.2</p> | <p>Stres Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Organisasi Individu Konflik Kerja Beban Kerja Waktu Kerja <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Sikap Karyawan Ketetapan Waktu | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p> | <p>Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| 5 | <p>R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.4 No.1</p> | <p>Beban Kerja (X1)</p> <p>a. Beban Waktu</p> <p>b. Beban Usaha Mental</p> <p>c. Beban Tekana Psikologis</p> <p>Motivasi</p> <p>a. Faktor Intrinstik</p> <p>b. Faktor Ekstrinstik</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketetapan Waktu</p> <p>d. Efektivitas</p> <p>e. Kemandirian</p> | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Hasil penelitian secara parsial menunjukkan beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 6 | <p>Hendry Wijaya dan Emi Susanty (2017)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten</p> <p>Jurnal <i>Ecoment Global</i> Vol.2 No.1</p> | <p>Lingkungan Kerja</p> <p>a. Peralatan Kerja</p> <p>b. Suhu Ruangan</p> <p>c. Kebisingan</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kemampuan Individual</p> <p>b. Dukungan Organisasi</p> <p>c. Tingkat Usaha yang dicurahkan</p> | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Sederhana</p> | <p>Menunjukkan terjadi hubungan positif yang tinggi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai</p> |
| 7 | <p>Nasyadizi Nilamsar Noor, dkk (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasaraharja (Persero) Cabang</p> | <p>Stres Kerja</p> <p>a. Ketidaknyamanan Lingkungan</p> <p>b. Kesulitan Teknologi</p> <p>c. Gaya Kepemimpinan</p> <p>d. Kejelasan Tugas</p> | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p> | <p>Secara parsial, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Variabel yang berpengaruh</p> |

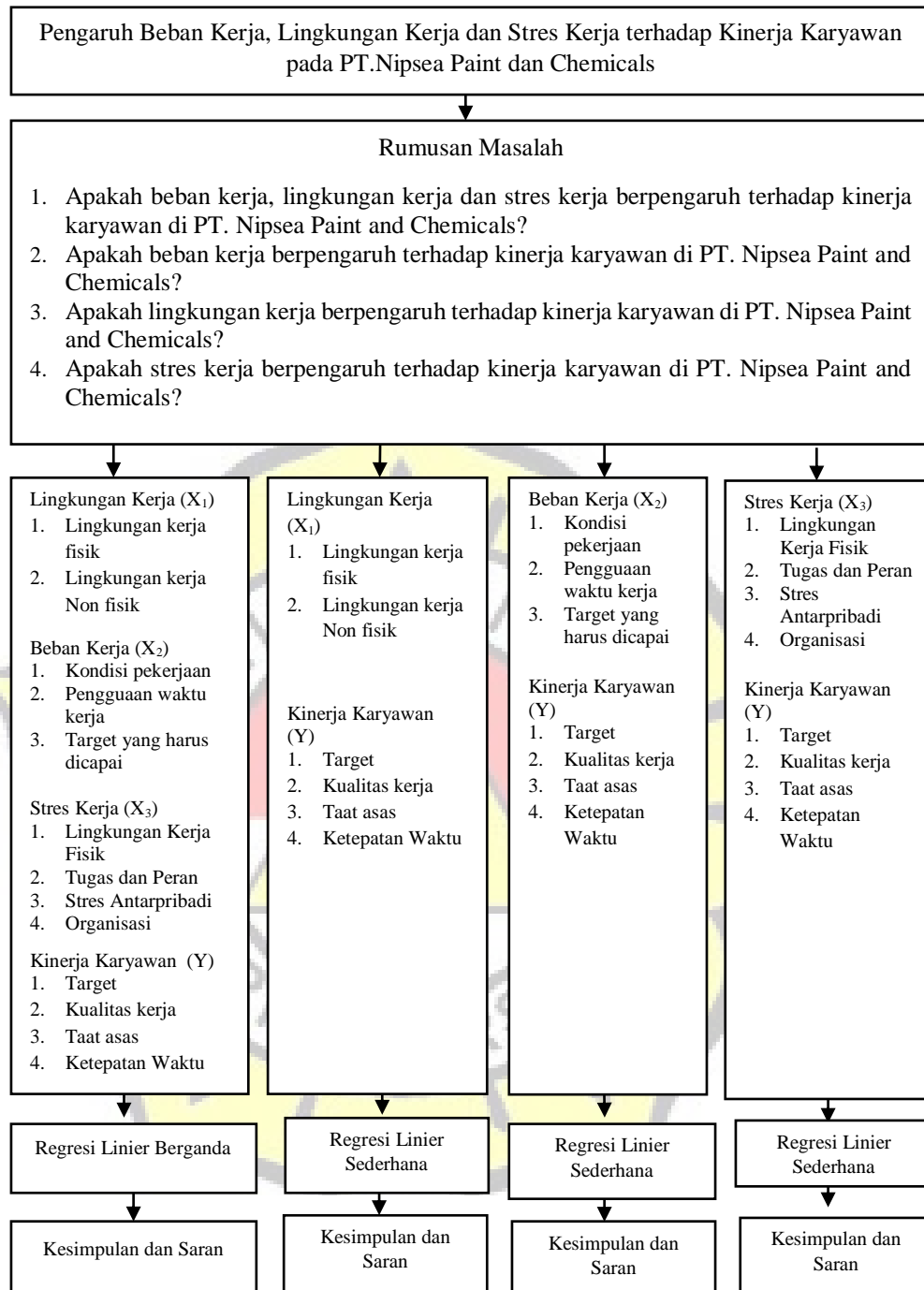
| | | | |
|--|--|---|--|
| | jawa timur Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.31 No.1 | e. Hubungan dengan Rekan kerja Kepuasan Kerja (X2) a. Pernyataan Gaji b. Jumlah Tunjangan c. Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan (Y) a. Waktu yang cepat b. Ketidak Hadiran c. Kecermatan | paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. |
|--|--|---|--|

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:93) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian.

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengukur sikap dan pendapat para responden, penulis menggunakan metode skala likert, Output yang penulis dapatkan dari uji-uji keabsahan data dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya adalah :

1. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nipsea Paint and Chemicals?

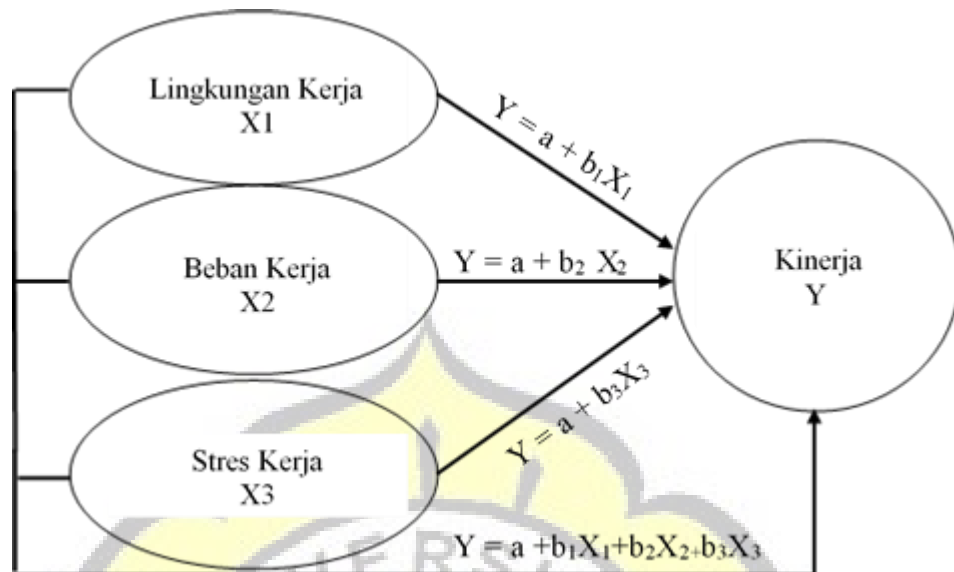
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”. Dimana dalam penulisan skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Regresi Antar Variabel



Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) satu variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), dimana lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$