

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat sebagai manajemen SDM adalah sebuah rangkaian proses untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja yang lainnya supaya mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Umumnya, bagian atau unit yang menangani sumber daya manusia yaitu departemen sumber daya manusia yang biasa disingkat HRD (Human Resource Departement).

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:6) “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan

kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2016:2) “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut 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 Manajerial

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain sturktur hubungan atas para pekerja dan tugas - tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Actuating*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab departemen sumber daya manusia
2. Pengembangan sumber daya manusia Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik.
3. Pemberian kompensasi/balas jasa Fungsi balas jasa : pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan/ kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan
4. Pengintegrasian Karyawan Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia.

5. Pemeliharaan Karyawan Fungsi pemeliharaan karyawan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan : sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan.

6. Pemutusan Hubungan Kerja Untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti : memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/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.

## **Kompensasi**

### **1. Definisi Kompensasi**

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2016:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan—

pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2017:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2016;127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Biaya Hidup / Cost of Living

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

6. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

7. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

8. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

## 5. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Menurut Suparyadi (2015:272) dimensi kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

1. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain) karyawan yang melaksanakan tugas khusus (diluar tugas rutin), dan lain-lain.

### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

Untuk mekanisme Kompensasi yang diberikan di XL Center yaitu semua karyawan XL Center menerima Gaji dan Insentif setiap bulannya kemudian berupa tunjangan Hari raya dan tunjangan Tahunan jadi yang akan di ukur dari penelitian ini dilihat dari variabel kompensasi yaitu dari Kompensasi langsung yang berupa gaji, insentif dan tunjangan.

## Stres Kerja

## 1. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan karena ketidak mampuan dalam menjalankan tugas dipekerjanya.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

- a. Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
- b. Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
- c. Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan.

Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

### 3. Gejala Stres Kerja

Gejala merupakan penampakan diri suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria dan girang. Penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain-lain atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu yang abstrak.

Menurut Robbins (2015:375-377) seorang individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat mengalami tiga kategori gejala umum yaitu:

1. Gejala fisiologis: perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala psikologis: ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala perilaku: perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan tidur.

Menurut Seyle dalam Gitosudarmo (20015:52) ada 3 tingkatan

yang berbeda atau gejala dalam stres yaitu:

1. Peringatan dini (alarm)

Merupakan tahap awal dimana reaksi tubuh terhadap adanya suatu tekanan atau stres. Reaksi awal pada umumnya terjadi dalam bentuk suatu pesan biokimia yang ditandai dengan gejala seperti otot menegang, tekanan darah meningkat, denyut jantung meningkat, dan lain sebagainya.

2. Perlawanan (resistance)

Pada tahap ini ditandai dengan adanya gejala ketegangan, kegelisahan, kelesuan, dan lain sebagainya yang menandakan individu itu sedang melakukan perlawanan terhadap stres.

3. Peredaan (exhaustion)

Peredaan merupakan tahapan yang ditandai dengan runtuhnya tingkat perlawanan. Pada tahap ini akan muncul berbagai macam penyakit seperti: tekanan darah tinggi, penyakit jantung koroner, penyakit gula darah, dan sebagainya.

## 6. Penyebab Stres Kerja

Menurut Davis & Newstorm dalam Rivai dan Mulyadi (2013:198) penyebab stres kerja antara lain:

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Stres timbul mana kala tugas terlalu banyak tapi tidak sebanding dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya.
2. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Stres timbul akibat karyawan diberikan tugas oleh atasannya dengan pemberian waktu yang limit, sehingga karyawan menjadi stres akibat merasa dikejar-kejar waktu.
3. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Karyawan mendapatkan tugas dan pekerjaan tanpa diberikan wewenang yang sewajarnya, sehingga merisaukan hati karyawan, karena satu sisi dia harus mengerjakannya tapi dipihak lain tidak ada wewenang yang diberikan untuk pekerjaannya untuk mengambil keputusan serta harus selalu berkonsultasi dengan atasan. Dengan kata lain tidak ada pendelegasian wewenang.
4. Ambiguitas peran. Adalah peran yang kabur, yaitu tidak terdapatnya standar kerja, tidak adanya deskripsi kerja, prosedur kerja dan lainnya. Karyawan dibiarkan bekerja hanya sesuai perintah atasan kerja saja, tanpa mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.
5. Frustrasi. Frustrasi timbul karena tidak ada harapan karir, terhambatnya kenaikan pangkat/golongan karena kebijakan

perusahaan yang tidak memungkinkan, juga ketidak cukupan gaji dibanding kebutuhan hidupnya.

6. Perbedaan nilai. Adalah karyawan bekerja dalam kondisi yang bertentangan dari sudut nilai-nilai yang diyakininya dengan nilai-nilai yang diterapkan perusahaannya dimana dia bekerja. Perbedaan nilai ini menjadikan konflik batin hingga dapat menimbulkan stres kerja.
7. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Stres kerja bisa timbul dalam mutasi karyawan, manakala karyawan dimutasikan kedalam bidang tugas yang sama sekali baru dan berbeda dari kemampuan, keahlian, dan kebiasaan selama ini.
8. Konflik peran. Konflik peran yang timbul dalam perusahaan yang memiliki standar ganda, dengan perbedaan persepsi antara atasan dan bawahan yang menyolok. Apabila hal ini terjadi pada perusahaan yang diburu dengan “dead line”, harus menyampaikan laporan dan analisa maupun masukan bagi kebijakan secepatnya, maka hal ini dapat menimbulkan stres kerja, karena karyawan tidak tahu harus berperan seperti apa, apakah harus berinisiatif ataukah hanya menunggu perintah. Hanya menunggu perintah saja kadang salah, karena ternyata atasan mengharapkan inisiatif karyawan, tapi karyawan takut berinisiatif

karena kemungkinan hal tersebut bukan yang diharapkan oleh atasannya.

## 7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam individu dapat dibedakan menjadi 2 kategori yaitu :

- a. faktor yang bersumber dari dalam. Penyebab stres yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan.
- b. faktor yang bersumber dari luar. Penyebab stres yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stres yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi.
  - 1) Sumber stres yang berasal dari dalam organisasi yaitu seperti faktor lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja faktor organisasi dan faktor karir.
  - 2) sumber stres yang berasal dari luar organisasi itu seperti faktor keluarga, masyarakat, dan faktor keuangan. (Gitosudarmo 2015:79).

Menurut Hasibuan (2016:204) faktor-faktor yang menyebabkan stres karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

## 8. Dampak Stress Kerja

Menurut Gitosudarmo (2015:79) dampak stres kerja dapat menguntungkan ataupun merugikan terhadap suatu institusi ataupun karyawan.

### a. Karyawan

Menurut Gitosudarmo (2015:82) dampak stres kerja dapat menguntungkan ataupun merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat dan sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

### b. Perusahaan

Towner dalam Imatama (2011:24) menyebutkan kerugian finansial yang akan diterima perusahaan akibat stres kerja karyawan antara lain: absen karena sakit, waktu manajemen berkurang karena kehilangan peran karyawan dalam rencana manajemen, pengaruh pada karyawan lainnya yang terbebani pekerjaan karyawan yang absen, pengunduran diri dan perekrutan

yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan, kecelakaan dan kesalahan di tempat kerja, dan tuntutan hukum.

Schuller dalam Imatama (2011:25) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi dan perusahaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadi hambatan baik dalam manajemen maupun operasional
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktivitas
4. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan, kerugian finansial dialami perusahaan disebabkan ketidakseimbangan antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

## **9. Indikator Stress Kerja**

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Cooper dalam Novianto, dkk (2014) bahwa stres kerja terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu:

### **a. Kondisi pekerjaan**

Yaitu kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat,

lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

b. Stres karena peran

Merupakan stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen, kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak mempunyai garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya

c. Faktor interpersonal

Menurut Mangkunegara (2017:102) adalah kebutuhan akan kerjasama secara timbal balik antara karyawan dengan atasan atau dengan teman sekerja, makin baik hubungan interpersonal seseorang maka makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya dan makin cermat mempersepsikan tentang orang lain dan diri sendiri, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung antara komunikan.

d. Perkembangan karir

Menurut Gibson dalam Novi, dkk (2014) adalah setiap orang pasti mempunyai harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, bayangan akan kesuksesan karir, menjadi focus perhatian dan penantian dari hari ke hari, impan dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik

seringkali tidak terlaksana, alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

e. Struktur organisasi

Menurut Cooper dalam Novianto, dkk (2015) adalah gambaran perusahaan dewasa ini masih diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas, salah satu penyebabnya adalah karena perusahaan termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*, kebanyakan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

Indikator stres kerja menurut Cooper dalam Veithzal & Deddy Mulyadi, (2012:314).

a. Kondisi pekerjaan, meliputi:

- 1) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
- 2) Beban kerja berlebihan secara kualitatif
- 3) Jadwal bekerja

b. Stres karena peran

- 1) Ketidakjelasan peran

c. Faktor interpersonal

- 1) Kerjasama antar teman

- 2) Hubungan dengan pimpinan
- d. Perkembangan karir
- 1) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - 2) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - 3) Keamanan pekerjaannya
- e. Struktur organisasi
- 1) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
  - 2) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
  - 3) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
- f. Tampilan rumah-pekerjaan
- 1) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
  - 2) Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
  - 3) Konflik pernikahan.
  - 4) Stres karena memiliki dua pekerjaan.

## **Kondisi Kerja**

### **1. Definisi Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan kondisi kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman

dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian kondisi kerja menurut para ahli :

Menurut Djumadi dalam Muhamadun dan Nunung (2012) kondisi kerja adalah tempat kerja di mana pegawai melakukan pekerjaannya.

Menurut Komarudin dalam Khanifah (2015) bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Kanz et al dalam Muhamadun dan Nunung (2012) bahwa kondisi kerja yang aman, menguntungkan dan memuaskan juga berkontribusi untuk meningkatkan motivasi pegawai terhadap pekerjaan. Diasumsikan bahwa ketika pegawai bekerja di bawah kondisi higienis baik maka akan mempengaruhi motivasi terjadinya kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kondisi kerja yang aman, stabil dan terorganisir akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

## **2. Faktor-faktor Kondisi Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Hendry (2017) menjelaskan bahwa secara garis besar, Kondisi Kerja atau Kondisi Kerja di pengaruhi oleh factor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

- a. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- b. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- c. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- d. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- e. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan

hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik antara karyawan.

### 3. Indikator Kondisi Kerja

Menurut Nitisemito (2015:10-11) Indikator Kondisi kerja adalah :

#### a. *Team Work*

Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri, sistem yang dibentuk perusahaan untuk mempermudah suatu kelompok dalam perusahaan.

#### b. Ketenangan

Ketenangan di ruangan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambahkan konsentrasi atau keseriusan pekerja pada saat melakukan pekerjaan.

#### c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawan.

#### d. Pertukaran Udara (Ventilasi)

Pertukaran udara yang cukup terutama saat diruangan kerja sangat dibutuhkan apalagi di dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yg cukup ini akan menyebabkan

kebugaran fisik para karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan para karyawan.

e. Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan, sebab bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan akan dilaksanakan dengan baik dan teliti.

f. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dalam bekerja dapat menimbulkan rasa tenang para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

#### **4. Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan.(karyawan, sumberdaya atau bahan baku, dan uang).

Menurut Sedarmayanti (2017) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan

keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana perusahaan, sesuai dengan input yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan output yang di rencanakan.

## **5. Aspek-aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2016), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan terus-menerus. Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh

dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

- b. Tugas pekerjaan yang menantang. Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.
- c. Kondisi fisik tempat bekerja. Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu menurut Kusuma dan Nugraha (2012), aspek-aspek produktivitas kerja yaitu :

- a. Motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
- b. Efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
- c. Kemampuan kerja. Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi

maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

- d. Pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

## **6. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2016) diantaranya adalah :

a. Sikap Mental

berupa ; Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja,

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan semakin mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan

baik, pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability), dan pengalaman (experience) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan Industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memotivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat makan akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi makan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jamina Sosial

Jaminan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

## 7. Dimensi Produktivitas

Menurut Agus dalam Nurjaman (2014) bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan Menurut Simamora dalam Nurjaman (2014) kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

d. Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Moekijat dalam Nurjaman (2014) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

e. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas.

## 10. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

- b. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- c. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
- d. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti /Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	TEKNIK ANALISIS DATA	HASIL
1	Agung Wahyu Hndaru, Miftachuljana dan Dewi Susita (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus	a. Kompensasi ( $X_1$ ) b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) c. Produktivitas ( Y )	a. Penelitian deskriptif dan eksplanatori b. Regresi linier berganda	- Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

	PT.Artolite Indah Media Tama)			<p>Produktivitas Kerja,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi, diperoleh t tabel sebesar 1,9794 maka t hitung &gt; t tabel</li> <li>- Nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,000, maka <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</li> </ul> <p>nilai t hitung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel lingkungan kerja adalah sebesar 5,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung &gt; ttabel, yaitu <math>5,010 &gt; 1,9794</math> dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</li> </ul>
2	Yoppy Mulyati Virginia dan Cicih Ratnasih (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Timur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan Kerja ( <math>X_1</math> )</li> <li>b. Stress Kerja ( <math>X_2</math> )</li> <li>c. Produktivitas Kerja ( <math>X_3</math> )</li> <li>d. Kinerja Karyawan ( <math>Y</math> )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penelitian Kuantitatif</li> <li>b. Regresi Linear Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara langsung terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (X3),</li> </ul>

				<p>- Secara langsung terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja (<math>X_2</math>) terhadap Produktivitas Kerja (<math>X_3</math>).</p> <p>- pengaruh variabel Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>), variabel Stres Kerja (<math>X_2</math>) dan variabel Produktivitas Kerja (<math>X_3</math>) adalah 95,3%, sedangkan sisanya sebesar 4,7% (<math>100\% - 95,3\%</math>) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.</p>
3	Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan <i>Turn Over Intention</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Pada CV Usaha Mandiri Jakarta Selatan.	<p>a. Lingkungan Kerja Non Fisik (<math>X_1</math>)</p> <p>b. Konflik (<math>X_2</math>)</p> <p>c. <i>Turn Over Intention</i> (<math>X_3</math>)</p> <p>d. Produktivitas Kerja Karyawan (<math>Y</math>)</p>	<p>a. Penelitian Kuantitatif</p> <p>b. Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan <i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berpengaruh Signifikan. Yaitu 11,510 sehingga nilai F hitung &gt; f tabel yaitu <math>11,510 &gt; 2,769</math> dan nilai</p>

				sig < 0,05 atau 0,001 < 0,005.
4	Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa dan Rachmat Kusmana (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT.Namasindo Plas Bandung Barat.	a. Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) b. Stres Kerja ( $X_2$ ) c. Produktivitas Kerja ( $Y$ )	a. Penelitian Kuantitatif b. Regresi Linear Berganda	- Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh signifikan sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja. - sisanya sebesar 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.
5	Hendri Harliawan, I.G.W Murjana Yasa dan Made Heny Urmila Dewi (2017) Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali.	a. Kompensasi ( $X_1$ ) b. Pendidikan ( $X_2$ ) c. Program Kesejahteraan ( $Y_1$ ) d. Produktivitas Kerja ( $Y_2$ )	a. Penelitian Kuantitatif b. Regresi Linear Berganda c. Moderated Regression Analysis (MRA)	- Hasil koefisien analisis menunjukkan bahwa kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,459, dengan nilai t-statistik sebesar 5,332 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap

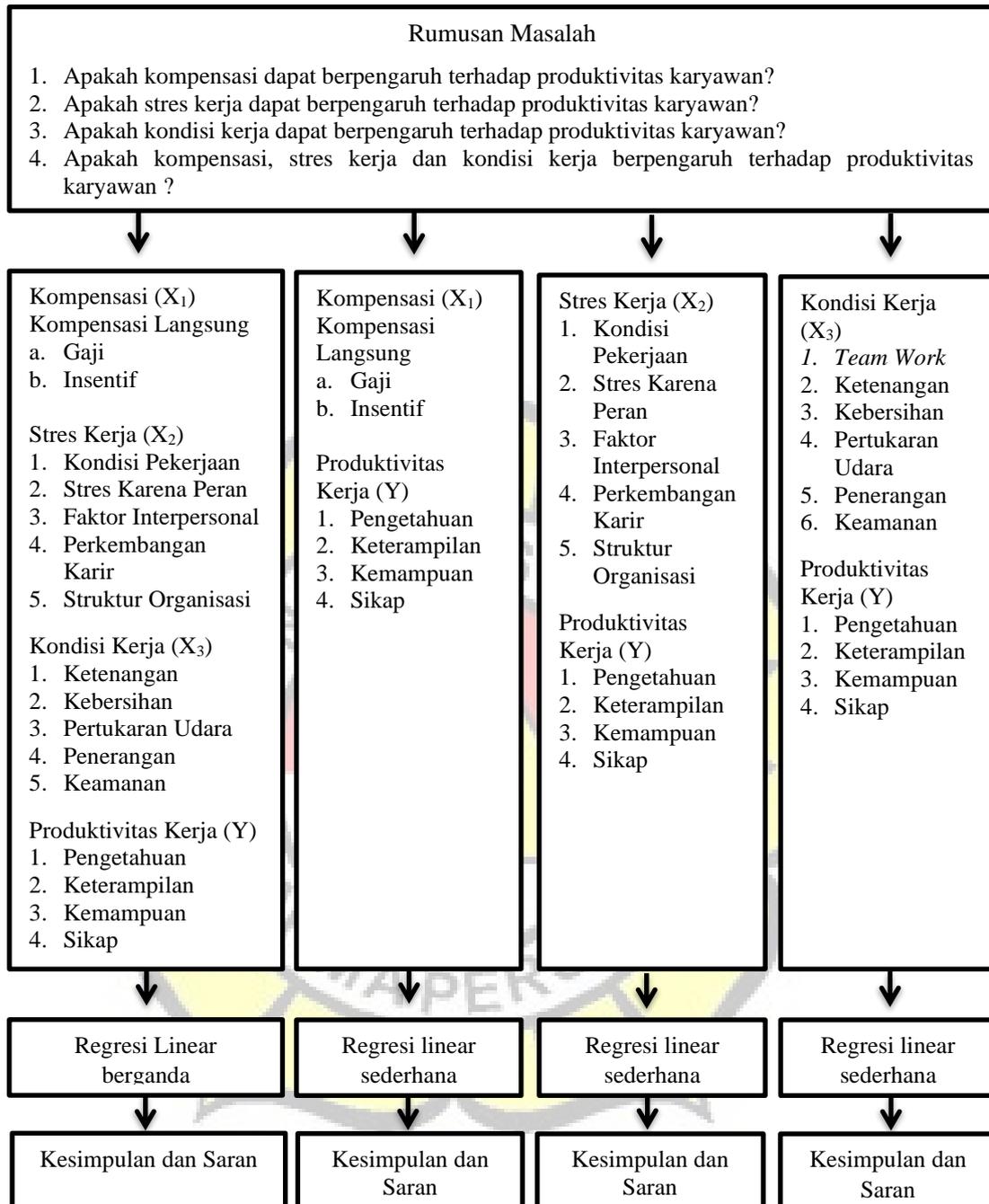
				produktivitas Kerja.
--	--	--	--	----------------------

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori ini, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin disampaikan, judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di XL Center. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Kondisi Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja di XL Center





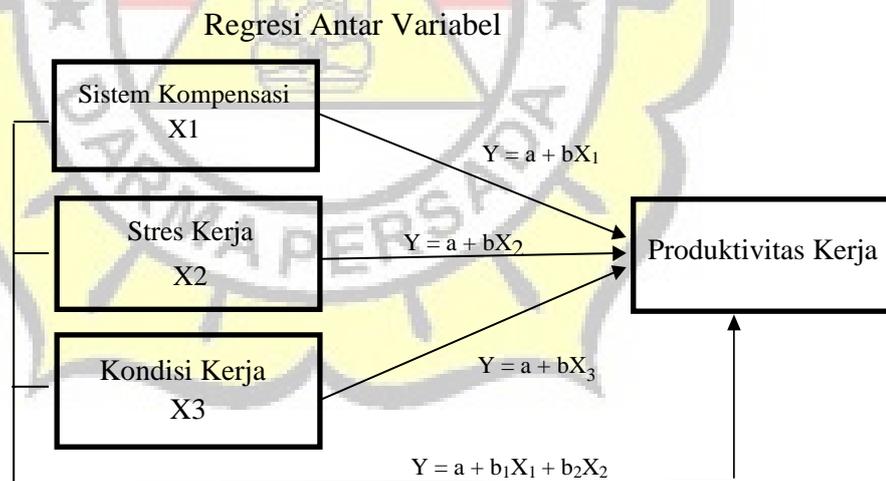
**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan

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

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable 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 statistic yang akan digunakan. dalam penulisan proposal skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh sistem kompensasi, stres kerja, dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja di XL Center ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara sistem kompensasi ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), kondisi kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara sistem kompensasi ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), kondisi kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Apakah terdapat pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara sistem kompensasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara sistem kompensasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

3. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara stress kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara stress kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

4. Apakah terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kondisi kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara kondisi kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).