

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hamali (2016:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Menurut Michael Armstrong dalam Hamali (2016:1), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur

tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sunarto (2018:1), antara lain:

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
4. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan berpera dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.

6. Menyeimbangkan dan menelaraskan keperluan masing-masing *stakeholder*.
7. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
8. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
9. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
10. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
11. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
12. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

2.1.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan

perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment* dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015:125), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Ambarwati (2015:21), beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus

disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sedangkan menurut Danang Suntoyo (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan tuntutan tugas dengan kapasitas berlebihan yang diberikan kepada seseorang, diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan keterampilan sebagai penunjang dalam menyelesaikan tugas tersebut.

2.2.2. Dimensi Beban Kerja

Menurut Harry G et, al dalam Tarwaka (2015:131), menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*), yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
 - a. Hambatan/gangguan lingkungan kerja sekitar ketika melakukan pekerjaan.
 - b. Masa waktu kerja/tuntutan waktu kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - a. Frekuensi datangnya pekerjaan.
 - b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stressload*), yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

- a. Tingkat resiko pekerjaan.
- b. Kebingungan dan frustrasi.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

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

a. Lingkungan kerja

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

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.4. Jenis Beban Kerja

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

1. **Beban Kerja Kuantitatif**

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 diampunya.

2. **Beban Kerja Kualitatif**

Berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.3. Stress Kerja

2.3.4. Pengertian Stress Kerja

Menurut Soewondo dalam Suwanto dan Priansa (2015:255), stresss kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaanya.

Menurut Siagian (2015:300), stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241), stress kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Berdasarkan definisi stress kerja dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan stress kerja adalah kondisi ketegangan emosional dan kondisi fisik seseorang ditempat kerja yang menciptakan situasi tertekan ditempat kerja yang mengganggu karyawan dalam bekerja.

2.3.5. Dimensi Stress Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Menurut Cooper (2017:314), stress kerja mempunyai lima dimensi sebagai berikut:

1. **Kondisi pekerjaan**

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit kelelahan mental, dan fisik, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

2. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stress yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Perkembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu organisasi. Perkembangan karir meliputi, penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. Struktur organisasi

Gambaran dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidak terlibat karyawan dalam membuat keputusan.

2.3.6. Sifat Dasar Stress

Sifat dasar stress menurut Ivanko dalam Hamali (2018:242), sifat dasar stress dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) aspek yaitu:

1. Stress dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman. Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan ancaman adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stress karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan, psikologis dan pengembangan karir karyawan.
2. Aspek stress yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat dan makmur.
3. Aspek stress yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stress.

4. Aspek stress yang berasal dalam persepsi. Seseorang mengalami stress tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

2.3.7. Penyebab Stress Kerja

Penyebab stresskerja menurut Ivanko dalam Hamali (2018:243), menyatakan terdapat 4 (empat) penyebab stres kerja, yaitu:

1. Penyebab stresspotensial
 - a. Penyebab stress pribadi.
 - b. Penyebab stress yang berhubungan dengan kerja.
 - c. Penyebab stress yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi.
 - d. Penyebab stress yang muncul dari hubungan kehidupan kerja.
2. Penyebab stresspengalaman
 - a. Persepsi karyawan.
 - b. Kepribadian.
 - c. Kemampuan.

- d. Pengalaman.
3. Konsekuensi stresspotensial
 - a. Konsekuensi fisiologi.
 - b. Konsekuensi psikologi.
 - c. Konsekuensi perilaku.

2.3.8. Jenis-Jenis Stress Kerja

Menurut Rivai (2017:308), mengkategorikan jenis stress menjadi 2 (dua) yaitu:

1. *Eustress*

Hasil dari respon terhadap stress 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.

2. *Distress*

Jenis stress yang memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan emosional. *Distress* sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, rasa takut, dan kecemasan atau panik.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Supandi (2015:15), lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap organisasi dalam hal ini pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang mendukung terlaksananya tanggung jawab individu dalam organisasi. Menurut Nitimisento (2015:89), pengertian lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang termasuk dalam struktur dan proses kegiatan suatu perusahaan yang mencerminkan kepuasan pelaksana atau karyawan, yang membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana.

Menurut Siagian (2015:56), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto dalam Nurindasari (2017:31), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:163), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja.
- 2) Rancangan pekerjaan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja.
- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

b. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi. kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk.
- 3) Frustrasi.
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

2.4.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:97), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Penerangan

Sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

2) Suhu udara

Derajat panas dan dingin di dalam maupun di luar ruangan.

3) Suara bising

Suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

4) Penggunaan warna

Tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.

5) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja secara material dan moral.

6) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.4.4. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja. Bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Pelayanan makan dan minum.
2. Pelayanan kesehatan.

3. Pelayanan kecil atau kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Lijan, dkk (2018:480), kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Casio dalam Lijan (2018:481), kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Lijan (2018:480), kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dalam Sopiah (2018:352), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. *Personal factors* (faktor individu)

Faktor individu yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

3. *Team factors* (faktor kelompok atau rekan kerja)

Faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors* (faktor sistem)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. *Contextual* atau *situational factors* (faktor situasi)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.5.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

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

2. Kualitas 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. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.6. Penelitian Sebelumnya

Dasar atau acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikan suatu penelitian. Selain itu penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Dalam penelitian, penulis harus belajar dari penelitian lain untuk menghindari duplikasi dan pengulangan kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh penelitian sebelumnya.

Berikut ini disajikan tabel penelitian terdahulu yang berkaitan atau relevan dengan penelitian penulis :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh/2019/Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Fif Group Manado	Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Kuesioner dan Observasi. Alat Analisis yang digunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi berganda dengan uji-F uji-t untuk pembuktian hipotesis.	Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. Perlu diperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.
2	Richo Chistian Valentino Dendeng, Adolfina, Yantje Uhing/2020/Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever TBK di Manado	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan namun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam hal pemberian

				<p>beban kerja karyawan, karena pemberian beban kerja yang tepat pada waktunya serta sesuai dengan kinerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.</p>
3	<p>Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi/2019/Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esta Group Jaya</p>	<p>Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan.</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi secara simultan pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stres dan dapat meningkatkan kinerja.</p>
4	<p>Demak Claudia</p>	<p>Stres Kerja, Beban Kerja,</p>	<p>Analisis Deskriptif dan</p>	<p>Stres kerja, beban kerja dan</p>

	Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, Andre Syahputra Tarigan/2021/Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (persero) TBK Cabang Balmera	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (persero) TBK Cabang Balmera
5	Wahyu Rohmatulloh, Budhi Satrio/2017/Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Komunikasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Disarankan bagi perusahaan untuk terlebih dahulu meningkatkan lingkungan kerja, kemudian komunikasi karyawan memiliki nilai terbesar kedua dan bernilai positif, dan beban kerja memiliki nilai

				terbesar ketiga dan bernilai negatif.
--	--	--	--	---------------------------------------

Sumber: (Dari Berbagai Sumber Diolah, 2021)

2.7. Kerangka Pemikiran

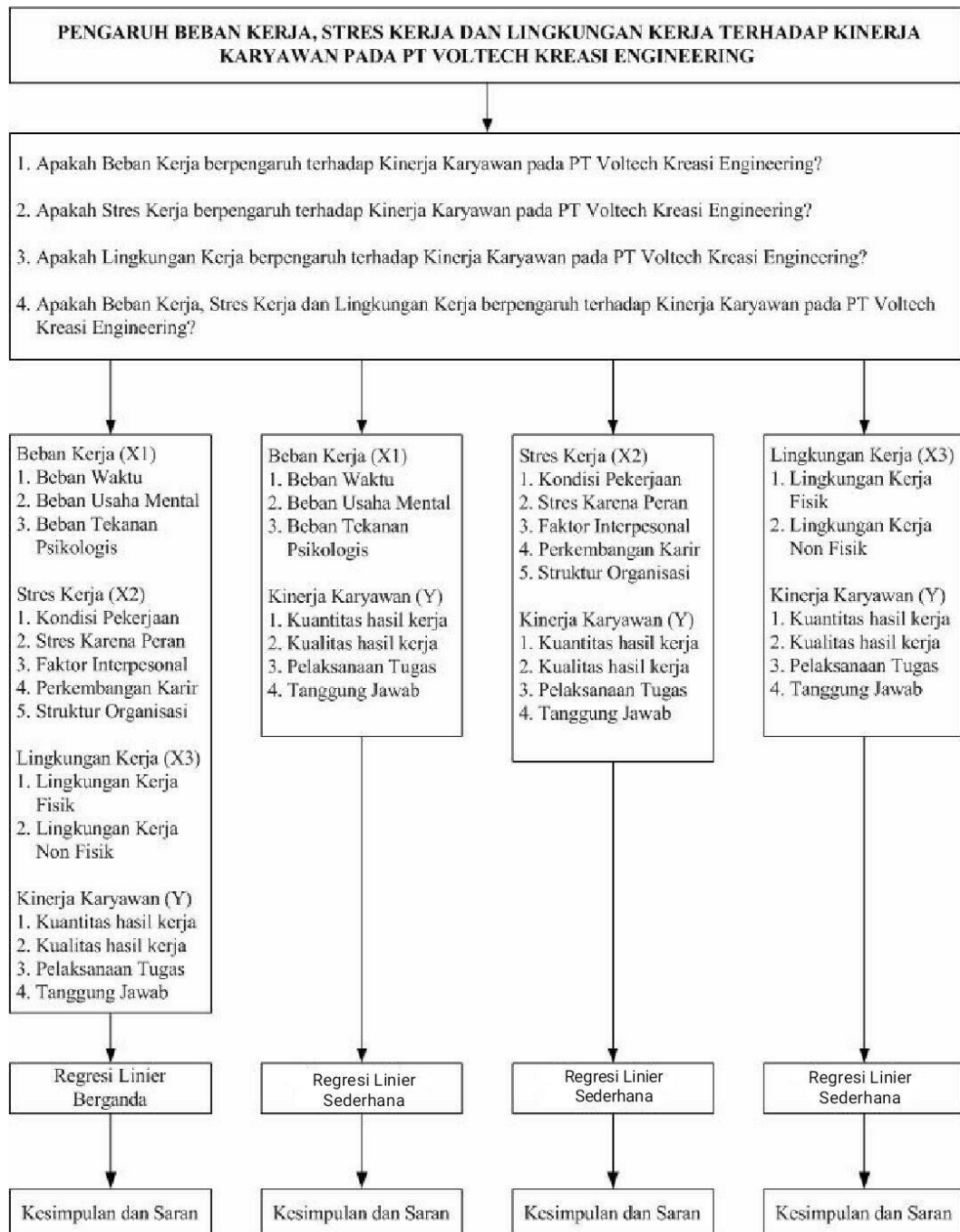
Menurut Mudayana dalam Hannani (2016:4), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018 : 241), stress kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independent (bebas) yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependent (terikat) yaitu kinerja karyawan.

Secara diagramatis, kerangka penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Sumber: Penulis (2021)

2.8. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?

Ho : Tidak ada pengaruh terhadap Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1) Stress Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Apakah Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Apakah Stress Kerja (X_2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Apakah Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

