

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Menurut Sutrisno (2017:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Menurut Badriyah (2017:36) “Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu

organisasi”.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata hanya ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen SDM sebagai fungsi manajerial merupakan tugas dalam mengelola manusia secara efektif dan efisien. Adapun fungsi operasional Manajemen SDM menurut Elbadiansyah (2019:6) yaitu:

- a. Pengadaan (*recruitment*) adalah langkah – langkah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan *training*. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian gaji atau balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi ia bekerja.

- c. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan korporasi dan kebutuhan karyawan atau SDM agar Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan bisa tercapai.
- d. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau menaikkan kondisi raga, psikis dan kesetiaan karyawan, agar mereka tetap bekerja sampai akhir pensiun.
- e. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian gaji atau balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi ia bekerja.
- f. Pemberhentian (*seperation*) adalah putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan, baik pemutusan disebabkan karena adanya pelanggaran atau karena memasuki masa purna tugas atau pensiun.

3. Peran Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:7) “Manajemen seperti kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara-cara menyelesaikan masalah dan pencapaian tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya pada pengetahuan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mengetahui pentingnya Sumber Daya Manusia, yang merupakan inti manajemen itu sendiri”.

Berikut adalah peran sumber daya manusia :

- a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutment (menempatkan, penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan yang berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the ring job*.
- b. Menetapkan upah gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
- d. Mengatur program pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- e. Mengembangkan komitmen kerja.
- f. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
- g. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuan.
- h. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.
- i. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- j. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- k. Memonitori undang-undang perburuan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.

- l. Memonitori perkembangan serikat buruh.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015:35) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.

- b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

- c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi department sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan karena dengan situasi lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Silitonga (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap jenis lingkungan kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik :

a. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Silitonga yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan karyawan :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

b. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut Silitonga (2020:68) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antarkaryawan dengan pimpinan untuk

kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antarkaryawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Suwondo dan Sutanto (2015) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Tata ruangan
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja
- c. Pencahayaan
- d. Hubungan antar karyawan
- e. Hubungan karyawan dengan pimpinan

6. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2015:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada motivasi dan komitmen organisasi. Prestasi kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Prestasi kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana ia bekerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Busro (2018:49) menjelaskan bahwa sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Wibowo (2016:111) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan,

menjaga, bersifat terusmenerus dan adanya tujuan. Menurut Saydam (2015:326) motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi individu agar dapat mencapai tujuan dengan tekun dan terarah.

2. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sitorus (2020:66), fungsi motivasi ada tiga yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna

mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sitorus (2020:66) mengemukakan tiga karakteristik yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam situasi kerja, yaitu :

a. Karakteristik Individu

Kondisi yang ada pada diri individu yang berhubungan dengan munculnya motivasi yang ada pada diri karyawan dalam situasi kerjanya. Motivasi muncul dalam diri karyawan, baik yang berhubungan dengan ekonomi, tujuan pribadi maupun sikap. Adanya motivasi akan membuat semangat kerjanya meningkat sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

b. Karakteristik Pekerjaan

Faktor yang terdapat di luar pribadi orang tersebut yang dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan meliputi hal-hal yang dikerjakan seorang karyawan dalam aturan pekerjaannya.

c. Karakteristik Situasi Kerja

Faktor ini adalah apa yang terjadi pada karyawan dalam pekerjaannya. Terdapat dua jenis yaitu lingkungan social yang langsung seperti atasan atau rekan kerja, dan tindakan

yang diambil oleh organisasi, contohnya imbalan, kompetensi dan iklim organisasi

4. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hamali (2018:140) didalam prinsip motivasi dibedakan menjadi 5 prinsip, yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian.

a. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan

terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberikan Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Metode Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2015:149), metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi Langsung (Direct Motivation) adalah motivasi (materil dan non materil) yang memberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- b. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Teori Motivasi Kerja

Dari berbagai klasifikasi teori motivasi, salah satu teori yaitu teori motivasi berprestasi McClelland. Teori ini menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan/keinginan karyawan yang menonjol, yaitu :

a. Kebutuhan untuk Berprestasi

Merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah

b. Kebutuhan untuk Memperluas Pergaulan

Merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain tidak ingin melakukan hal yang merugikan orang lain.

c. Kebutuhan untuk Menguasai

Merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Dapat dilihat dari seberapa besar usaha agar diri dihargai, upaya tidak diremehkan dan kehadirannya sangat diperlukan oleh orang lain.

7. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101-102) mengemukakan bahwa dimensi motivasi kerja yaitu :

a. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula

sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- d. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

8. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:111) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi
- d. Usaha untuk maju
- e. Ketekunan
- f. Rekan kerja yang dipilih
- g. Pemanfaat waktu

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) , menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Salleh dan Bakar (2018:48) stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam meghadapi pekerjaan yang terlalu banyak. Stres kerja juga dapat mengakibatkan seseorang mengalami tekanan dan kekuatan mental pada pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Tarwaka (2015:14) faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:

- a. Bekerja melewati batas kemampuan
- b. Keterlambatan masuk kerja yang sering dan ketidakhadiran pekerja.
- c. Kesulitan membuat keputusan.
- d. Kesalahan yang sembrono.
- e. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
- f. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri.
- g. Kesulitan kerhubungan dengan orang lain.
- h. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.
- i. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernapasan.

3. Penyebab Stres Kerja

- a. Faktor intrinsik pekerjaan meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman
- b. Faktor peran individu dalam organisasi kerja.
- c. Faktor hubungan kerja antara karyawan
- d. Faktor pengembangan karier
- e. Faktor struktur organisasi dan suasana kerja
- f. Faktor di luar pekerjaan (kepribadian seseorang (ekstrovert atau introvert)

4. Dampak Stres Kerja

a. Dampak positif :

1) Meningkatkan kemampuan otak

Stres tingkat rendah dapat membantu otak memproduksi bahan kimia yang disebut neurotrophins dan memperkuat hubungan antara neuron di otak. Bahkan, stres bisa menjadi mekanisme utama bagaimana otak berolahraga, yang membantu meningkatkan produktivitas dan konsentrasi. Stres psikologis jangka pendek juga memiliki efek yang sama.

2) Dapat meningkatkan imunitas jangka pendek

Ketika tubuh merespon stres, mempersiapkan diri untuk berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Cara tubuh kita merespon stres adalah dengan memproduksi interleukin tambahan, zat kimia yang membantu mengatur sistem kekebalan tubuh, memberikan setidaknya mekanisme defensif sementara.

3) Membuat lebih kuat

Mengelola stres dapat memahami bagaimana menghadapi situasi yang tengah dihadapi di kemudian hari. Mengulang paparan peristiwa yang menyebabkan stres, membuat tubuh berkembang, baik secara fisik dan kontrol psikologis.

4) Membuat kreatif

Stres mendorong untuk berubah, melawan, atau tumbuh dan

beradaptasi. Semua peristiwa kehidupan, bahkan yang baik, menyebabkan tingkat stres tertentu. Misalnya, mendapatkan pekerjaan baru adalah perubahan positif, atau menikah, jatuh cinta, mendapatkan kenaikan gaji, memenangkan pertandingan tenis dan sebagainya. Stres sering menyertai saat kita melakukan terobosan dalam kreativitas.

5) Memotivasi untuk sukses

Stress dapat menjadi hal yang dibutuhkan ketika melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Misalnya saat berpikir tentang tenggat waktu pekerjaan. Ini akan mendorong perilaku untuk mengelola situasi efektif dan lebih produktif. Sukses dapat dicapai di tempat kerja, olahraga, atau dalam usaha kreatif jika itu didorong oleh beberapa tekanan.

b. Dampak Negatif

1) Hubungan kurang harmonis dengan rekan kerja

Stres merupakan sumber utama munculnya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, bawahan, ataupun atasan di kantor. Ketika sedang stres dan berusaha fokus menyelesaikan *deadline* pekerjaan, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat membuat seseorang menjadi lebih sensitif.

2) Tidak fokus menyelesaikan pekerjaan

Stres dapat memengaruhi kemampuan mengingat atau mengerjakan sesuatu yang sudah diketahui sebelumnya, memproses informasi baru yang harus dipelajari, dan mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi penuh.

Ketika pikiran dipenuhi dengan rasa khawatir, melakukan sesuatu dapat berujung pada stres. Pikiran pun akan menjadi tidak fokus dan mudah teralih. Akibatnya dapat melakukan kesalahan fatal pada pekerjaan, kesalahan yang membahayakan (baik untuk diri sendiri maupun orang lain) dan membuat kerugian (baik untuk diri sendiri atau perusahaan).

3) Performa kerja buruk

Ketika seseorang mengalami stres (apa pun penyebabnya) tentu mengerjakan sesuatu menjadi tidak bersemangat, terlebih jika tidak mendapatkan dukungan moral dari orang terdekat. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada performa kerja yang buruk dan membuat seseorang menjadi tidak produktif.

Lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman, tidak kondusif, dan tingkat stress yang tinggi akan membuat seseorang malas masuk ke kantor. Bahkan timbul keinginan untuk

keluar dari pekerjaan.

4) Dampak pada kesehatan

Selain dapat berdampak buruk untuk pekerjaan, stres juga bisa berdampak pada kesehatan seperti nyeri kepala, gangguan tidur, gangguan penglihatan, penurunan atau peningkatan berat badan, penyakit jantung, gangguan saluran cerna, gangguan tulang dan otot, serta peningkatan tekanan darah merupakan sebagian dari gejala yang timbul akibat stres.

5. Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat dimensi stres kerja yaitu :

a. Stres Lingkungan

Dimensi lingkungan kerja adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak dibutuhkan lagi.

b. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi

dan kepribadian karyawan.

6. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2016:4) mengemukakan indikator stres kerja terbagi menjadi lima, yaitu :

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

d. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:285) “kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu”. Menurut Affandi (2018:83), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Edison (2016:190) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge*

+ *Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Manfaat Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi manfaat

dalam perusahaan menerapkan manajemen kinerja dalam perusahaannya. Menurut Fahmi (2017:139) mengatakan bahwa manfaat manajemen kinerja pegawai bagi perusahaan adalah :

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya berorientasi pada kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- d. Memungkinkan individu mengembangkan kepemimpinan mereka, meningkatkan kinerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

4. Metode Penilaian Kinerja

- a. Metode Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
- b. Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
- c. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari

semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

- d. Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
- e. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- f. Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
- g. Management by Objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.

h. Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
- c. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - 2) Promosi, kenaikan jabatan.
 - 3) Training atau latihan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
- e. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses
- f. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

6. Dimensi Kinerja

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

- a. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas, elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- d. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

7. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator kinerja ada enam, yaitu :

- a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan satu tingkatan dimana 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.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang dipenuhi.

d. 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 antar karyawan yang satu dengan yang lain.

e. 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.

f. 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.

8. Kelebihan dan Kelemahan Penilaian Kinerja

a. Kelebihan

- 1) Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
- 2) Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi
- 4) Menghargai setiap kontribusi
- 5) Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan

b. Kelemahan

- 1) Kesamaan dengan penilai, dalam hal ini penilai memberikan nilai yang memiliki efek kesamaan tertentu dengan si penilai. Biasanya kesamaan dapat berupa asalusul, alumni, suku, ras, agama, domisili, dan kesamaan lainnya.
- 2) Bias, merupakan kepribadian seseorang yang dalam memberikan nilai yang biasa dengan nilai terlalu lunak (leniency bias), atau sebaliknya pemberian nilai terlalu ketat (strickness bias).

- 3) Halo effect, merupakan penilaian kepada seseorang yang didasarkan pada perasaan sipenilai. Artinya, jika perasaan lagi senang, maka nilainya baik, namun jika perasaannya kurang senang maka penilaiannya menjadi sebaliknya.
- 4) Hubungan jabatan, artinya penilaian dilakukan dengan hubungan jabatan tertentu. Seorang penilai yang memiliki hubungan dengan suatu jabatan tertentu akan menilai dengan baik, demikian pula sebaliknya.
- 5) Penilaian rata-rata, yaitu penilai dalam melakukan penilaian yang cenderung memberi nilai rata-rata. Orang seperti ini cenderung berprasangka pribadi. Artinya penilaian kepada seseorang cenderung kepada sesuatu yang dianggapnya benar.

2.2 Landasan Empiris

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang disajikan sebagai bahan perbandingan. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan perbandingan penulis pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Landasan Empiris

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dharmawan Widiatmo/2020/ Suhermin. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 1, Januari 2020.	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Motivasi Kerja: a. Kebutuhan rasa aman b. Kebutuhan sosial c. Kebutuhan penghargaan Stres Kerja: a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan psikologis c. Sikap individu Kinerja: a. Strategi organisasi b. Kepuasan konsumen c. Kontribusi ekonomi	Metode: Kuantitatif Analisis: Analisis Regresi Liner Berganda	lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono/2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Lingkungan Kerja: a. Penerangan/cah aya ditempat kerja b. Sirkulasi ditempat kerja c. Kebisingan ditempat kerja d. Bau tidak sedap ditempat kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Deskriptif dan Regresi	1). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan . 2). Motivasi kerja

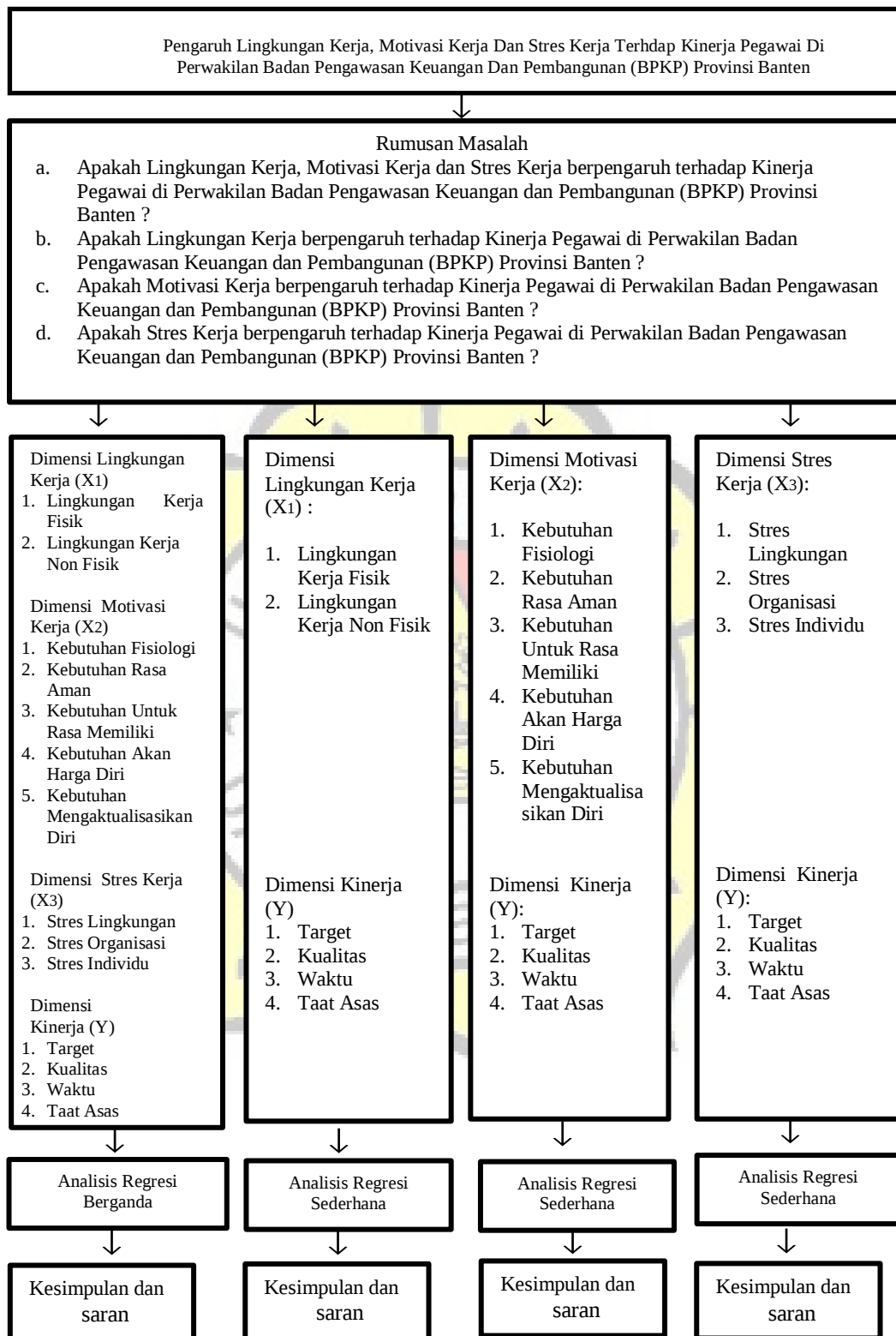
	Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi 8 (1), 24-31,2018.	e. Keamanan ditempat kerja Motivasi Kerja: a. Kebutuhan fisiologi b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi Stres Kerja: a. Beban kerja b. Tekanan/desakan waktu c. Kualitas supervise yang jelek Kinerja: a. Bekerja tanpa kesalahan b. Penyelesaian pekerjaan melebihi target c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas		mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan. 3). Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak stres meningkatkan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 4). Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi harus dipertimbangkan dengan baik oleh pemimpin.
3.	Ahmad Saputra, Johan. /2017/Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo	Motivasi : a. Kebutuhan fisiologi b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan c. Kebutuhan rasa memiliki d. Kebutuhan akan harga diri e. Kebutuhan	Metode: Analisis Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial motivasi, Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Dr Wahidin

	Medan.	akan perwujudan diri Stres Kerja: a. Faktor-faktor lingkungan b. Faktor-faktor organisasi c. Faktor-faktor pribadi Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Kinerja (Y): a. Kualitas kerja b. Ketepatan kerja c. Kemampuan d. Komunikasi e. Inisiatif		Sudirohusodo Medan. Variabel Motivasi, Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Dr Wahidin Sudirohusodo Medan.
4.	Fahat Duwi Prastiyo /2019/ Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JNE Cabang Madiun Jurnal SEMINAR INOVASI MANAJEMEN,	Stres Kerja: a. Faktor organisasi b. Beban kerja Lingkungan Kerja: f. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik c. Keamanan ditempat kerja Motivasi : a. Kebutuhan sosial b. Kebutuhan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	1). Ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. 2). Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. 3). Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial

				kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan, dengan taraf signifikan.
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda sesuai apa yang dikerjakan dan kemampuannya. Tinggi atau rendahnya kinerja akan memberikan dampak positif maupun negative. Dengan demikian tingkatan kinerja dalam suatu organisasi merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh pihak pengawasan. Maka model kerangka pemikiran ini akan digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis 2021
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 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.

Dalam penelitian ini hipotesis yang ditetapkan mengacu kepada penelitian terdahulu karya Dharmawan Widiatmo yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil hipotesis H₁ yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima, H₂ yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima, H₃ yang menyatakan dugaan adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan uraian dan hasil hipotesis yang dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

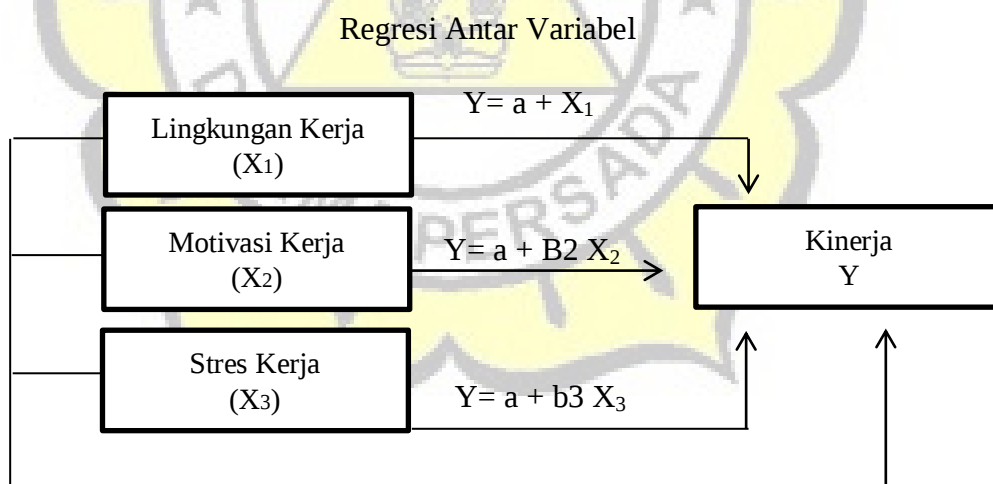
Ho : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara stres kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

2.5 Paradigma Penelitian

Pada akhir hipotesis penelitian ini didukung dengan adanya bentuk paradigma penelitian. Menurut Sugiyono (2016:42) Penelitian paradigma 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 statistic yang akan digunakan”. Dimana dalam penulisan proposal skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel intervening.

Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar di atas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel, yang terdiri dari tiga variabel independen yaitu : lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja. dimana lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + bX_1 + a + bX_2 + a + bX_3$$

