

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasa Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemn Sumber daya manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan Sumber Daya Manusia tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Suatu perusahaan tidak akan berjalan lancar baik apabila tidak ada sumber daya manusia didalam karena dalam manajemen Sumber daya Manusia adalah aset utama perusahaan. Kegiatan di bidang SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Sementara itu, dari sisi pekerjaan meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilain tenaga kerja, penilain prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan promosi kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Desseler (2017:3) "manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi

karya dan untuk menguirus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Menurut Simamora (2015:5) “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolah individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Menurut Schuler (2016:6) “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM terbuat digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

## **2. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) meliputi:

### **a. Perencanaan**

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja. Hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentati peraturan- peraturan perubahan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan tekni, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalita karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan untuk terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan. Keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab- sebab lainnya.

### 2.2.2. Gaya Kepemimpinan

#### 1. Pengertian Gaya Keemimpinan

Menurut Thoha (2017:49) mengemukakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku

orang lain atau bawahan. Menurut Adiwilaga (2018:64). bahwa gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Frengky Basna (2016:320) Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik hannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu. Menurut Zainal (2017:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

## **2. Faktor-faktor Gaya kepemimpinan**

Reitz (2017:2). Dalam melakukan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Keperibadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai pilihan akan gaya kepemimpinan.

- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

### 3. Jenis- jenis Gaya kepemimpinan

#### a. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

#### b. Kepemimpinan non- pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak.

#### c. Kepemimpinan Otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya melainkan takut.

d. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahan seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan akan banyak pekerjaannya yang menjadikan tanggung jawab anak buahnya.

e. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikannya pekerjaan-pekerjaannya yang sukar sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala personal yang rumit. Dengan demikian para bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

f. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

#### 4. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2017:42), dimensi dari gaya kepemimpinan antara lain adalah sebagai berikut :

##### 1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seseorang pemimpin yang berhasil ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau watak yang berkualitas ciri-ciri didalamnya.

##### 2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan dilakukan sebagai pemimpin baik.

##### 3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam sistem tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya bertempramen tenang, sehingga kondisi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

##### 4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan keberanian,

#### 5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

#### 5. Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:34) menyatakan sebagai berikut :

##### 1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menuntut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

##### 2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

##### 3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberikan orang lain apa harus dilakukan dengan nada yang bervariasi melalui dari nada tegas sampai menerima atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seseorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan

kita mengendalikan emosi semakin mudah kita untuk meraih kebahagiaan.

## **6. Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Tidak hanya memahami pengertian kepemimpinan, macam-macam kepemimpinan, dan indikator nya saja, kita juga perlu untuk mengetahui fungsi dari kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa fungsi kepemimpinan:

### **1. Fungsi Instruktif**

Fungsi pemimpin dan kepemimpinan adalah sebagai komunikator yaitu melakukan perintah yang berupa isi, cara melakukan, waktu pelaksanaan dan tempat melakukan perintah agar keputusan terwujud dengan efektif. Artinya, pemimpin berfungsi untuk memberi perintah dan yang dipimpin berfungsi melaksanakan perintah pemimpin.

### **2. Fungsi Konsultatif**

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif yaitu dapat berkomunikasi dua arah. Tujuannya adalah sebagai upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

### **3. Fungsi Partisipasi**

Fungsi partisipasi adalah pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan ataupun dalam pelaksanaan keputusan.

#### 4. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi yaitu suatu bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberi mandat untuk melaksanakan dan bertanggung jawab atas pelimpahan wewenang.

#### 5. Fungsi Pengendalian

Dalam melaksanakannya, pemimpin dan kepemimpinan juga bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para pengikut atau bawahannya.

### **2.2.3. Stres Kerja**

#### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menenukan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Afandi (2018:173) stres kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Menurut Siagian (2015:300) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya

berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaannya maupun di luarnya. Menurut Griffin (2013:42) stres merupakan respon seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan yang berlebih kepadanya baik secara psikologis maupun fisiologis.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja juga dapat di artikan sebagai kondisi ketegangan mental yang berpengaruh terhadap emosi.

## **2. Faktor-faktor 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 didalam 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 social berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya,
- c. Faktor individu berperan juga terhadap stres kerja

Seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut stres atau tidak.

### 3. Gejala Stres

Gejala merupakan penampakan diri dari 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

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

- a. Gejala fisiologis perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkat tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun *alcohol*, bicara yang gagap serta kegeliahan dan ketidak teraturan tidur.

Menurut Gitoudarmo (2015: 52) ada tiga tingkatan yang berbeda atau gejala dalam stres yaitu :

a. 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.

b. Perlawanan *resistance*

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

c. 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.

#### **4. Penyebab Stres Kerja**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:198) penyebab stres kerja antara lain:

- a. Adanya tugas yang terlalu banyak. Stres timbul mana kala tugas terlalu banyak tapi tidak sebanding dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya.

- b. 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.
- c. 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 mengerjakan tapi pihak lain tidak ada wewenang yang berikan untuk pekerjaannya untuk mengembalikn keputusan serta harus selalu berkonsultasi dengan atasan. Dengan kata harus selalu berkonsultasi dengan atasan.
- d. Ambiguitas peran. Adalah peran yang kabur, yaitu tidak terdapat standar kerja, tidak adanya deskripsi kerja, prosedur kerja dan lainnya. Karyawan dibiarkan bekerja hanya sesuai perintah atasan saja. Tanpa mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.
- e. Frustrasi. Frustrasi timbul karena tidak ada harapan karir terhambatnya kenaikan pangkat/golongan karena kebijakan perusahaan yang tidak memungkinkan, juga ketidak cukupan gaji dibandingkan kebutuhan hidupnya.
- f. Perbedaan nilai. Adalah karyawan bekerja dalam kondisi yang bertandangan 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.

- g. Perubahan tipe pekerjaan. Khususnya jika hal ini 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.
- h. Konflik peran. Konflik peran 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.

## 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stress dalam individu dapat dibedakan menjadi 2 katagori yaitu:

- a. Faktor yang bersumber dari dalam, penyebab stress yang bersumber dari individu itu sendiri 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)

## 6. Dampak Stres Kerja

Menurut Gitoudarmo (2015:79) dampak stress kerja dapat mengutamakan ataupun merugikan terhadap suatu institusi ataupun karyawan.

### a. Karyawan

Menurut Gitoudarmo (2015:82) dampak stress kerja dapat mengutamakan ataupun merugikan karyawan. Dampak yang mengutamakan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat dan sebaik-sebaiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

b. Perusahaan

menyebutkan kerugian financial yang akan diterima perusahaan akibat stres kerja karyawan antara lain: absen karena sakit, waktu manajemen berkurang karena kehidupan perorangan 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 ditempat kerja, dan tuntutan hukum.

Schuller (2011:25) mengidentifikasi beberapa perilaku negative 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 operational
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktivitas
4. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan, kerugian finansial dialami perusahaan disebabkan ketidak seimbangan antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

## 7. Dimensi Stres Kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Cooper (2014:45) 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 tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu berpengaruh ada kenyamanan kerja karyawan.

### b. Stres karena peran

Merupakan stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tau 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 sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya

### c. Faktor interpersonal

Menurut Mangkunegara (2017:102) adalah kebutuhan akan kerja sama secara timbal balik antar karyawan dengan atasan atau dengan teman kerja, 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 komunikas.

d. Perkembangan karir

adalah setiap orang pasti mempunyai harapan-harapan ketika memulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi, bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik sering kali tidak terlaksana, alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karenan tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

e. Struktur organisasi

adalah gambaran perusahaan dewasa ini masih kurangnya struktur organisasian 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.

## 8. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Cooper (2014:89) yaitu Kondisi pekerjaan, meliputi:

- 1) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
- 2) Beban kerja berlebihan secara kualitatif
- 3) Jadwal kerja
  - a. Stres kerja peran
    - 1) Ketidak jelasan peran
  - b. Faktor interpersonal
    - 1) Kerja sama antar teman
    - 2) Hubungan dengan pimpinan
  - c. Perkembangan karir
    - 1) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
    - 2) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
    - 3) Keamanan pekerjaannya
  - d. Struktur organisasi
    - 1) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
    - 2) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
    - 3) Ketidak terlibatannya dalam membuat keputusan
  - e. Tampilan pekerjaan
    - 1) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
    - 2) Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
    - 3) Konflik pernikahan
    - 4) Stres kerja memiliki dua pekerjaan

## 2.2.4. Lingkungan kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidak ada alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:189), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014:344) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

## 2. **Faktor-faktor Lingkungan kerja**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017;190) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

### a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya

mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperature atau suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja .

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung

karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

e. Kebisingan ditempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Music di tempat kerja

Menurut para pakar, music dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh Karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat bekerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi bekerja

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

### 3. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:198) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang

dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

- b. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

#### 4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2016:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri beberapa indikator:

1. Lingkungan kerja Fisik
  - a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman.

- b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat diburuhkan karyawan akan menukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, disediakan fasilitas untuk istirahat serta tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan untuk para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu. Serta angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

a. Hubungan rekan kerja setingkat

hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika

kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **2.2.5. Produktivitas**

#### **1. Pengertian produktivitas**

Menurut Pitriyani (2020:164) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan- peraturan dan standar- standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Produktivitas kerja menurut Wibowo (2017:93) adalah hubungan antara keluar atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, produktivitas dapat dikatakan dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan pemasukan. Menurut Sustrisno (2016) produktivitas adalah hubungan antara keluar (produk atau jasa) dengan masukan (karyawan, sumber daya atau bahan baku dan uang)

Menurut Sadarmayanti (2017) produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan . atau jumlah jasa/barang yang dapat dihasilkan oleh sekelompok orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu

yang ditentukan atau sesuai dengan rencana perusahaan, sesuai dengan infut yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan aouput yang direncanakan.

## 2. Faktor-faktor Produktivitas

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sulistiyani dan Rosidah (2017:204) yaitu:

### a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasikan pada intelegensi, daya fikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses produktivitas kerja yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah daya cipta termasuk dalam melakukan atau meyelessaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi. Seseorang keryawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

### b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis oprisional mengenai bidang tertentu yang berifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan

berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bangkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

c. Kemampuan (*abilities*)

*Abilities* atau kemampuan berbentuk dari sebuah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melakukan aktivitas dengan tanpa adanya permasalahan.

### 3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah

ditetapkan, untuk mengatur produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2017:104) diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang diberikan dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga

harapan untuk menjadikan lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

#### **4. Dimensi Produktivitas**

Dimensi dari produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:341) sebagai berikut:

a. Efisiensi

merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi.

Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (output) kurang menjadi perhatian utama.

b. Efektivitas

merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan. Menurut penelitian terdahulu dari Jurnal yang relevan dapat dilihat pada table berikut :

**Table 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

N o	Penelitian dan Tahun	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
1	Fathussyada /2020/ pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu Uht. PT. indolakto	Lingkungan kerja a. Struktur kerja, b. Tanggung jawab, c. Perhatian dan dukungan d. pemimpin e. Kerjasama antar kelompok f. Kelancaran komunikasi	Metode kuantitatif alat analisis linier sederhana	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi susu UHT PT. Indolakto

No	Penelitian dan Tahun	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/issue/view/24	produktivitas a. Pendidikan dan latihan b. Keterampilan c. Displin kerja d. Budaya dan etika kerja e. Manajemen f. Tingkat penghasilan g. Kesempatan berprestasi h. Beban Pekerjaan i. Lingkungan kerja j. Teknologi		
2	Abson Saut Pardemen Siahaan /2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Produktivita Kerja karyawan PT. Istana Deli Kencana Medan P-ISSN;2541-5255 E-ISSN:2621-5306	Gaya Kepemimpinan a. Cara pandang b. Memberikan penghargaan c. Mengkomunikasikan tujuan d. Keputusan Lingkungan Kerja a. Pewarnaan b. Penerangan c. Kebisingan d. Kebersihan e. Keamanan Stres kerja a. Tuntutan peran b. Tuntutan tugas c. Kepemimpinan organisasi d. Tuntutan antar pribadi Produktivitas a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Kemampuan kerja sama d. Hasil output	Metode kuantitatif alat analisis linier berganda	Gaya kepemimpinan,Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Istana Deli Medan
3	Amelia Eka Safitri /2019/ pengaruh stres kerja terhadap produktivitas k	Stres kerja a. Faktor lingkungan b. Faktor organisasi c. Faktor individu	Metode kuantitatif alat analisis linier sederhana	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Penelitian dan Tahun	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	<p>terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi</p> <p>ISSN : 2355-0295    EISSN : 2549-8932</p>	<p>produktivitas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kualitas pekerjaan</li> <li>Kuantitas pekerjaan</li> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Semangat kerja</li> <li>Disiplin kerja</li> </ol>		<p>karyawan PT. Telkom Witel Bekasi</p>
4	<p>Wahyu Hidayat /2019/ pengaruh gaya kepemimpinan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Mas Sumbiri</p>	<p>Gaya kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sifat</li> <li>Kebiasaan</li> <li>Tempramen</li> <li>Watak</li> <li>Kepribadian</li> </ol> <p>Stres kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Tuntutan tugas</li> <li>Tuntutan peran</li> <li>Tuntutan antar pribadi</li> <li>Struktur organisasi</li> <li>Kepemimpinan organisasi.</li> </ol> <p>Lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pewarnaan</li> <li>Penerangan</li> <li>Kebisingan</li> <li>Keamanan</li> </ol> <p>Produktivitas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kualitas pekerjaan</li> <li>Kuantitas pekerjaan</li> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Semangat kerja</li> <li>Disiplin kerja</li> </ol>	<p>Metode kuantitatif alat analisis linear berganda</p>	<p>Gaya kepemimpinan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mas Sumbiri</p>
5	<p>Sinta Sundari Heriyanti/2019/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap</p>	<p>Gaya kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sifat</li> <li>Kebiasaan</li> <li>Tempramen</li> <li>Watak</li> <li>Kepribadian</li> </ol>	<p>metode kuantitatif alat analisis linier sederhana analisis koefisien determinasi, Uji F</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan</p>

No	Penelitian dan Tahun	Variabel penelitian dan dimensi	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	Produktivitas kerja karyawan PT. NT Cikarang  E-ISSN : 2599-3410   P-ISSN : 2614-3259	Stres kerja a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi. Lingkungan kerja a. Pewarnaan b. Penerangan c. Kebisingan d. Kebersihan e. Keamanan Produktivitas a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Semangat kerja e. Disiplin kerja	dan Uji Regresi Linier Berganda	PT. NT Cikarang
6	M.Illiyin /2021/Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Peternekan di Kud Sembada  ISSN: 254-9380 ISSN : 2549-2322	Gaya kepemimpinan a. kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan b. tanggung jawab c. kemampuan mengendalikan emosional. Lingkungan Kerja a. pencahayaan di ruang kerja, sirku b. lasi udara di ruang kerja, kebisingan, c. penggunaan warna,	metode kuantitatif alat analisis linier sederhana	Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Prodduktivitas kerja karyawan pertenankan di Kud Sembada.

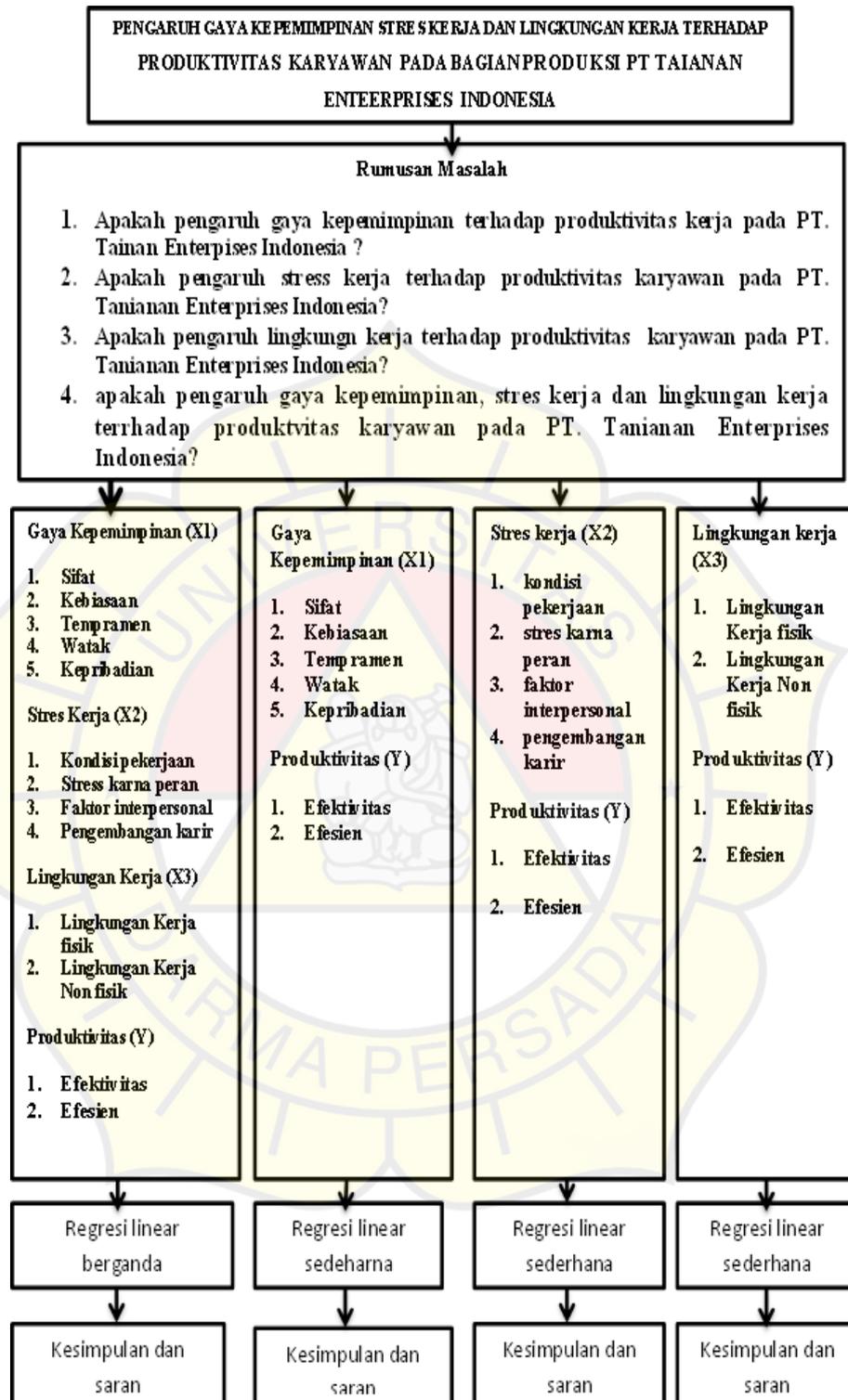
No	Penelitian dan Tahun	Variabel	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
		d. fasilitas Produktivitas a. kemampuan b. meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pen c. gembangan diri d. mutu, e. efisiensi		
7	Zufrie/2019/ Pengaruh kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada kantor Desa Tanjung Harapan P- ISSN :2477-6092 E-ISSN: 2620-3391	Kedisiplinan kerja a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan organisasi instansi c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya Gaya kepemimpinan a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian Produktivitas a. kemampuan b. meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pen c. gembangan diri d. mutu, e. efisiensi.	metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda	Hasil penelitian simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua uji variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor desa Tanjung Harapan .
8	Vito Pamungkas/2017/ Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Studi pada	Stress kerja a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan f. organisasi.	Metode kuantitatif Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kinerja karyawan

No	Penelitian dan Tahun	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	pada karyawan perusahaan daerah AUR minum kota Malang	lingkungan kerja a. pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, c. penggunaan warna, kelembaban udara d. fasilitas produktivitas  a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan Ketepatan waktu c. Disiplin kerja		studi pada karyawan daerah AUR minum kota Malang
9	Yuliya Ahmad/2019/ Pengaruh Stres kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Fif Group Manado  ISSN 2303-1174	stress kerja a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi. beban kerja  a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai lingkungan kerja  a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja. produktivitas  c. Kualitas pekerjaan d. Kuantitas pekerjaan e. Ketepatan waktu f. Semangat kerja g. Disiplin kerja	Metode kuantitatif n analisis regresi linier berganda	stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Fif Group Manado

No	Penelitian dan Tahun	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
10	Irmawati Hura/2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja non Fisik Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Asabri (PERSERO) Cabang Medan  P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306	a. Fasilitas Tersediany b. sarana angkut Lingkungan kerja non fisik a. Kaitan rekan sesama pekerja setingkat b. Kaitan pemimpin dengan bawahan c. Hubungan kerja sama antar pekerja. Gaya kepemimpinan a. Pemimpin yang Di rektif b. Pemimpin Mendukung c. Pemimpin partisipatif Produktivitas a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Semangat kerja a. Disiplin kerja	Metode kuantitatif n analisis regresi linier berganda	dilingkungan kerja Fisik, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dapat dilihat dari antara empat variabel yang dianalisis, Maka hasil yang teah diteliti dipenelitian paling dominan dari yang lain mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah. Lingkungan kerja fisik.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

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



Sumber : Diolah Oleh Penulis

**Gambar 2 .1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 105) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta teori yang diperoleh melalui pengumpulan data . kemudian berdasarkan teori, kerangka pemikiran , dapat dibuat hipotesis. Adapun hipotesis perumusan masalah yang dikembangkan oleh penulis sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia?

Ho1 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) stress kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Ha1 : Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia?

Ho2 :Tidak ada pengaruh Gaya kepemimnan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha2 : Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

3. Apakah stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia?

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha3 : Terdapat pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia ?

Ho4 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas Kerja (Y)

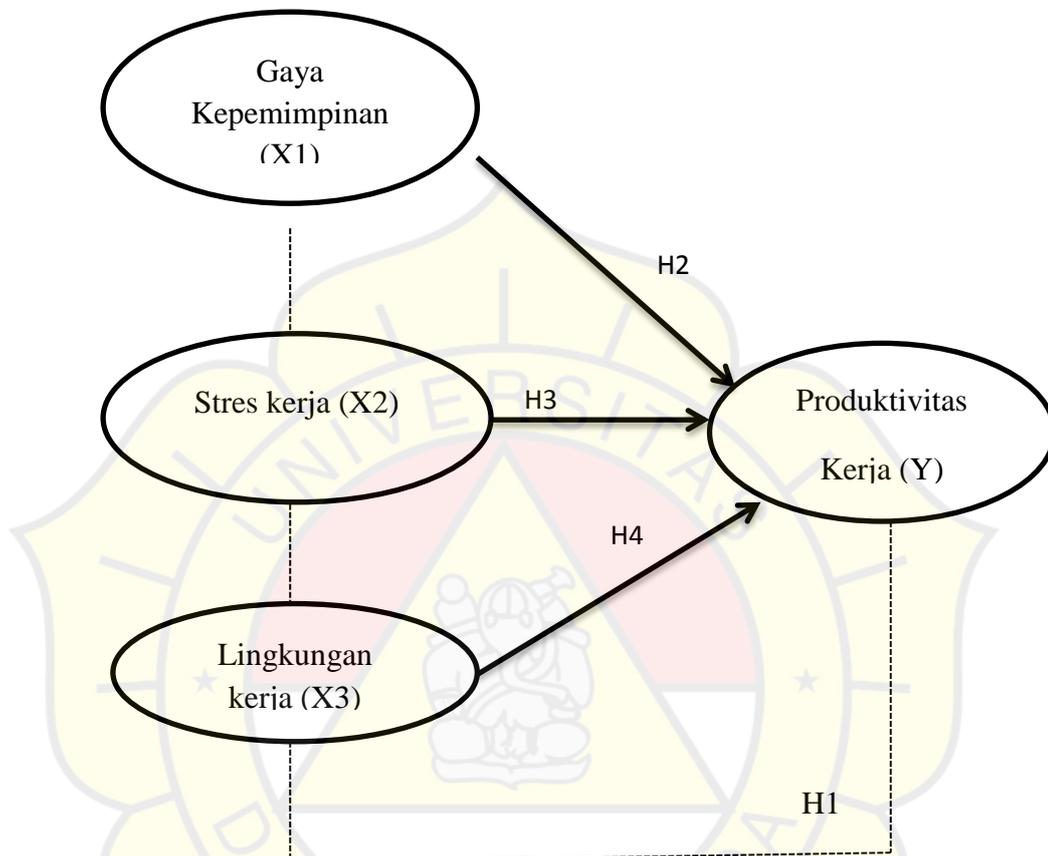
Ha4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

#### **2.4.1. Paradigma**

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekali gus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk memutuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.

Dalam penelitian proposal skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, untuk

menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Pada gambar 2.2 menjelaskan mengenai hubungan antar variabel dimana terdapat variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3), kemudian ada satu variabel dependen yakni Produktivitas kerja (Y), dimana Gaya kepemimpinan (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Y).