

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) memberikan pendapat manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kemudian Ajabar (2020:4) juga memberikan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:3) manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola karyawan pada suatu perusahaan dengan sedemikian rupa untuk tetap menjalankan cita – cita agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) yaitu :

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

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 adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan agar mau berkerja sama dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

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

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

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

d. Pengintegrasian

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

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau berkerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan pada kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

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

g. Pemberhentian

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

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan partisipan giat kerja setiap karyawan didalam sebuah perusahaan melewati beberapa cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Dengan demikian tujuan manajemen sumber daya manusia menurut sinambela (2018:14) sebagai berikut :

1) Tujuan kemasyarakatan (sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat meringankan masalah atau penyimpangan yang dihadapi. Oleh sebab itu, macam –

macam organisasi besar telah meningkatkan tanggung jawab sosial dalam tujuan organisasi mereka.

2) Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan SDM akan terjadi jika teknologi sudah canggih, akan tetapi SDM tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka SDM yang tersedia akan menjadi pemborosan. Dalam kondisi seperti itu, divisi SDM dapat mempersiapkan karyawan untuk memahami dan dapat mengoperasikan teknologi tersebut.

4) Tujuan individu

Tujuan individu merupakan tujuan pribadi dari setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi. Oleh sebab itu, masing – masing karyawan harus rela memenuhi berbagai

peraturan yang ditetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:14-15) memberikan pendapat Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program karyawan yang meliputi penyimpangan – penyimpangan berikut :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, Iromosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang – undang perubahan dna kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

2.1.2. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sari (2018:40) memberikan pendapat bahwa beban kerja adalah beban yang dipikul terlalu banyak didalam pekerjaan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan yang lainnya yang melewati maksimal kapasitas yang dimiliki seseorang. Selanjutnya Rubiarti (2018:7) mengemukakan bahwa beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mengembangkan produktifitas kerja karyawan. Kemudian Meilasari (2020:607) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah tugas – tugas yang berlebihan atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang berada diluar batas kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan waktu yang ditentukan. Sehingga dengan hal tersebut melahirkan beban bagi karyawan tersebut.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1) Faktor Internal

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

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal pada dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Eksternal yang dikatakan adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan kerja

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

b. Tugas – tugas fisik

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

c. Organisasi kerja

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

3. Jenis Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:22) memberikan pendapat bahwa beban kerja terdapat dua jenis yaitu :

- 1) Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya banyak pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya.
- 2) Beban kerja kualitatif merupakan berkaitan dengan mampu atau tidaknya seorang karyawan melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya.

Adapula menurut Robins and Judge (2011:120) beban kerja dapat bersifat positif adalah beban kerja dengan memperkaya tugas seorang pekerja dengan level tugas yang lebih tinggi dari yang seharusnya dia kerjakan sehingga memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidaktergantungan karyawan itu, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan baik seorang individu akan menilai dan mengoreksi kinerjanya sendiri.

4. Dimensi Beban Kerja

Koesmowidjojo (2017:33) mengemukakan terdapat beberapa dimensi yang dapat mengetahui besarnya beban kerja pada suatu

perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dikatakan disini adalah bagaimana seorang karyawan mampu mengerti pekerjaan yang diterima dengan baik. Maka dari itu, perusahaan haruslah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) untuk semua unsur didalam organisasi sehingga karyawan yang ada didalamnya mampu :

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah diberikan
- b. Mengecilkan penyimpangan dalam melakukan tahapan pekerjaan.
- c. Memudahkan karyawan untuk mengambil keputusan apabila terjadi perubahan dalam prosedur kerja sehingga kwalitsa kerja yang ditetapkan akan jauh lebih baik.
- d. Mengecilkan tingkat kecelakaan.
- e. Membuat karyawan mudah dalam mengambil komunikasi yang baik bersama atasan ataupun *partner* kerja.
- f. Memfleksibelkan evaluasi setiap olahan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat mengurangi beban kerja karyawan. Akan tetapi, lembaga tidak mempunyai SOP dan

tidak dapat stabil dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diperuntukan untuk karyawan biasanya terlewat batas atau sangat singkat.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditentukan oleh perusahaan sudah pasti secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin singkat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atau tidak setaranya dengan waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan kapasitas kerja yang diberikan, maka akan semakin besar pula beban kerja yang diterima oleh karyawan. Maka dari itu diperlukan penetapan waktu dasar dalam menyelesaikan kapasitas pekerjaan tertentu terhadap setiap lembaga yang jumlahnya sudah pasti berbeda disetiap masing – masingnya.

2.1.3. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Fahmi (2017:312) mengemukakan stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stress timbulnya umum diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya

sehingga kondisi tersebut dapat menekan jiwanya. Kemudian Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan stress kerja adalah 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. Selanjutnya Dewi dan Sriathi (2019:365) stress kerja merupakan konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk didalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa stress kerja adalah adanya tekanan yang berpengaruh pada peningkatan emosi sumber daya manusia didalam suatu organisasi yang mampu mengakibatkan perasaan yang mengganggu sehingga mampu mempengaruhi pada kesehatannya.

2. Faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut Fahmi (2017:242) ada beberapa faktor penyebab stress kerja yaitu :

1) Faktor lingkungan

- a. Ketidakpastian ekonomi, ketika perekonomian seseorang sedang menurun maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.

- b. Ketidakpastian politik, hal ini dapat terjadi akibat adanya perubahan sistem politik atau adanya suatu penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil
- c. Ketidakpastian teknologi, pengalaman dan keterampilan seorang karyawan bisa tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat diakibatkan berbagai inovasi baru.

2) Faktor Organisasi

- a. Tuntutan tugas, kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal
- b. Tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang karyawan sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam perusahaan.
- c. Tuntutan antarpribadi, kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.
- d. Struktur organisasi, urutan atasan yang dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan tempat pengambilan keputusan.
- e. Kepemimpinan organisasi, seorang karyawan sesuai tugas sehari – hari biasanya dibawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.

3) Faktor individu

Hal ini bersangkutan pada masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.

3. Dampak Stress Kerja

Menurut Fahmi (2016:279) terdapat empat dampak dari stress kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Sulit berfikir fokus
- 2) Nafsu makan berkurang
- 3) Terjadinya penurunan produktivitas organisasi
- 4) Tingkat keamanan perusahaan menjadi lebih lemah.

4. Dimensi Stress kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi stress kerja antara lain sebagai berikut:

1) Stress Lingkungan

Stress lingkungan kerja merupakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak dibutuhkan kembali.

2) Stress Organisasi

Dimensi organisasi berhubungan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan

untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan – tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan :

a. *Hyperstress*

Hyperstress adalah stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun bisa berdampak positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat kemalingan barang berharga.

b. *Hypostress*

Hypostress adalah stres yang datang akibat kurangnya stimulasi. Contohnya adalah stres karena bosan atau karena pekerjaan yang terlalu berlebihan.

c. *Eustress*

Eustress adalah stress positif yang diperlukan untuk peningkatan kinerja karyawan karena pemimpin selalu memainkan peran penting pada kinerja karyawan yang mana stress yang diberikan mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk mengembangkan produktivitas kerjanya. Para manajer mempertahankan tingkat tertentu stress pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan.

3) Stress individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing – masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian karyawan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diampunya. Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan seperti suhu, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Kemudian Sedarmayati (2017:78) juga memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi beberapa kelompok dimana didalamnya ada beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selanjutnya Bahri juga menyatakan bahwa 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.

Selanjutnya menurut Danang (2015:38) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Dalam penjelasan dari beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia miliki atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Irawan (2017:27-28) mengemukakan hal – hal yang mampu mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karywan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Warna untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan.
Warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja sehingga akan senantiasa terpelihara ketika 35 ruanagan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

- 2) Kebersihan lingkungan kerja. Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman apabila mereka melakukan pekerjaan dengan lingkungan yang terjaga bersih.
- 3) Penerangan. Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Tetapi, juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.
- 4) Pertukaran udara. Kesegaran fisik karyawan akan meningkat apabila ruangan memiliki pertukaran udara yang cukup. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup adanya ventilasi.
- 5) Jaminan terhadap keamanan. Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Kebisingan konsentrasi. Karyawan akan terganggu jika lingkungan kerja sangat bising.
- 7) Tata ruang. Penataan ruang yang baik mampu mendorong terbangunnya kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

4. Jenis lingkungan kerja

Menurut Silitonga (2020:55) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua sebagai berikut :

1) 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, yaitu lingkungan yang langsung berkaitan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, komputer, dan lingkungan sekitar yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan dimana manusia berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan kerja.

5. Dimensi lingkungan kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan kerja fisik sedarmayanti (2017:28) menjelaskan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:
- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja. Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruangan kurang mendapatkan cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.
 - b. Siklus udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas jika ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima diruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada ditempat kerja juga harus bersih tidak terdapat kotoran, jika udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti susah bernafas.
 - c. Keamanan ditempat kerja. Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa aman dan tenang saat bekerja. Pemanfaatan satpam (satuan petugas keamanan) dan bangunan gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa tenang saat bekerja.
 - d. Temperatur/suhu udara ditempat kerja. Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana

nyaman dari masing masing karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang dapat diterima oleh kondisi tubuh.

- e. Kelembapan ditempat kerja. Kelembapan adalah jumlah kandungan air dalam udara. Kelembapan yang dipengaruhi oleh temperatur udara jika tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.
- f. Kebisingan ditempat kerja. Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan dalam bekreja, dan menciptakan kesalahan dalam komunikasi.
- g. Getaran mekanis ditempat kerja. Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata, peredaran darah dan lain lain. Dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
- h. Bau – bauan ditempat kerja. Bau – bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau – bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan

menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

- i. Tata warna ditempat kerja. Pemilihan waran yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.
 - j. Dekorasi ditempat kerja. Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.
 - k. Musik ditempat kerja. Musik dapat merangsang dan membangkitkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat, dan suasana.
- 2) Lingkungan kerja non fisik. Menurut sedamaryanti (2017:28) lingkungan kerja non fisik perusahaan meliputi :
- a. Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan dengan terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh kepada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
 - b. Hubungan kerja antara rekan kerja dengan terbangunnya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama didalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.1.5. Produktivitas kerja

1. Pengertian Produktivitas kerja

Hasibuan (2017:41) memberikan pendapat produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dengan output. Kemudian Sutrisno (2016:104) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber pada dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Selanjutnya menurut Yusuf (2016:15) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut dengan hubungan antara (output) dengan masukan (input) dari tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:343) terdapat 14 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Karyawan pendidikan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.

Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain atau pemimpin.

- 2) Keterampilan makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.
- 3) Disiplin karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.
- 4) Sikap mental dan etika kerja karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, pada dasarnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh – sungguh pada tugas yang diberikan.
- 5) Motivasi karyawan perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias dalam bekerja.
- 6) Gizi dan kesehatan, sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.
- 7) Tingkat penghasilan, tingkat bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.
- 8) Jaminan sosial merupakan sesuatu yang dapat menambah pendapatan karyawan beserta keluarga.
- 9) Lingkungan dan iklim kerja, cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.
- 10) Hubungan industrial dan manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

- 11) Teknologi makin profesional dan terampil karyawan, makin cepat proses kerja.
- 12) Sarana produksi, sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.
- 13) Manajemen baik, buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan bekerja.
- 14) Kesempatan berprestasi karyawan perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan karyawan.

3. Cara – cara meningkatkan produktivitas

Hasibuan (2017:209) mengemukakan (terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas antara lain :

- 1) Meningkatkan program reduksi biaya
reduksi biaya berarti dapat menghasilkan output dengan kuantitas yang sama dengan menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit.
- 2) Mengelola pertumbuhan
Pengembangan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3) Bekerja lebih tangkas

Produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4) Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5) Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui cara ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input.

4. Dimensi produktivitas kerja

Menurut Afandi (2016:40) mengemukakan bahwa produktivitas kerja mempunyai tiga dimensi, yaitu :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Seberapa banyak seorang karyawan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari suatu koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini pada tabel 2.1 dilakukan penelusuran hasil penelitian empiris oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan topik skripsi ini.

Tabel 2.1 Peneliti terdahulu

NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Johanes Wilfrid Pangihutan Purba, dkk/2022/Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Bank Sampah Simpatik Projeck di Nagori Sidamanik SSN: 2829-2103 Vol. 1 No. 3 (September 2022) 232-243	Beban Kerja : 1. Beban waktu 2. Beban usaha 3. beban mental stress kerja : 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi Produktivitas Kerja : 1. Kemampuasan	Metode Analisis : Kuantitatif Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda	Beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas pegawai.

NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		2. Kualitas Kerja 3. Kepemimpinan		
2.	Afilia Aruperes, Dkk/2022/Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara ISSN 2303-1174 Vol.10 No.4	Stress Kerja : 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi Konflik Kerja : 1. Konflik Fungsional 2. Konflik Difungsional Lingkungan Kerja: 1. Perlengkapan 2. Suasana Yang Kondusif 3. Hubungan Kerja 4. Prestasi Dalam Kerja Produktivitas Kerja : 1. Kemampuan 2. Hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri	Metode Analisis : Kuantitatif Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan berpengaruh secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
3.	Prilly Kurnia Putri Monoppo/2021/ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Empat Saudara Manado ISSN 2303-1174 Vol.9 No.4	Beban Kerja : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standart pekerjaan Lingkungan Kerja : 1. Lingkungan kerja fisik	Metode Analisis: Kuantitatif Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.

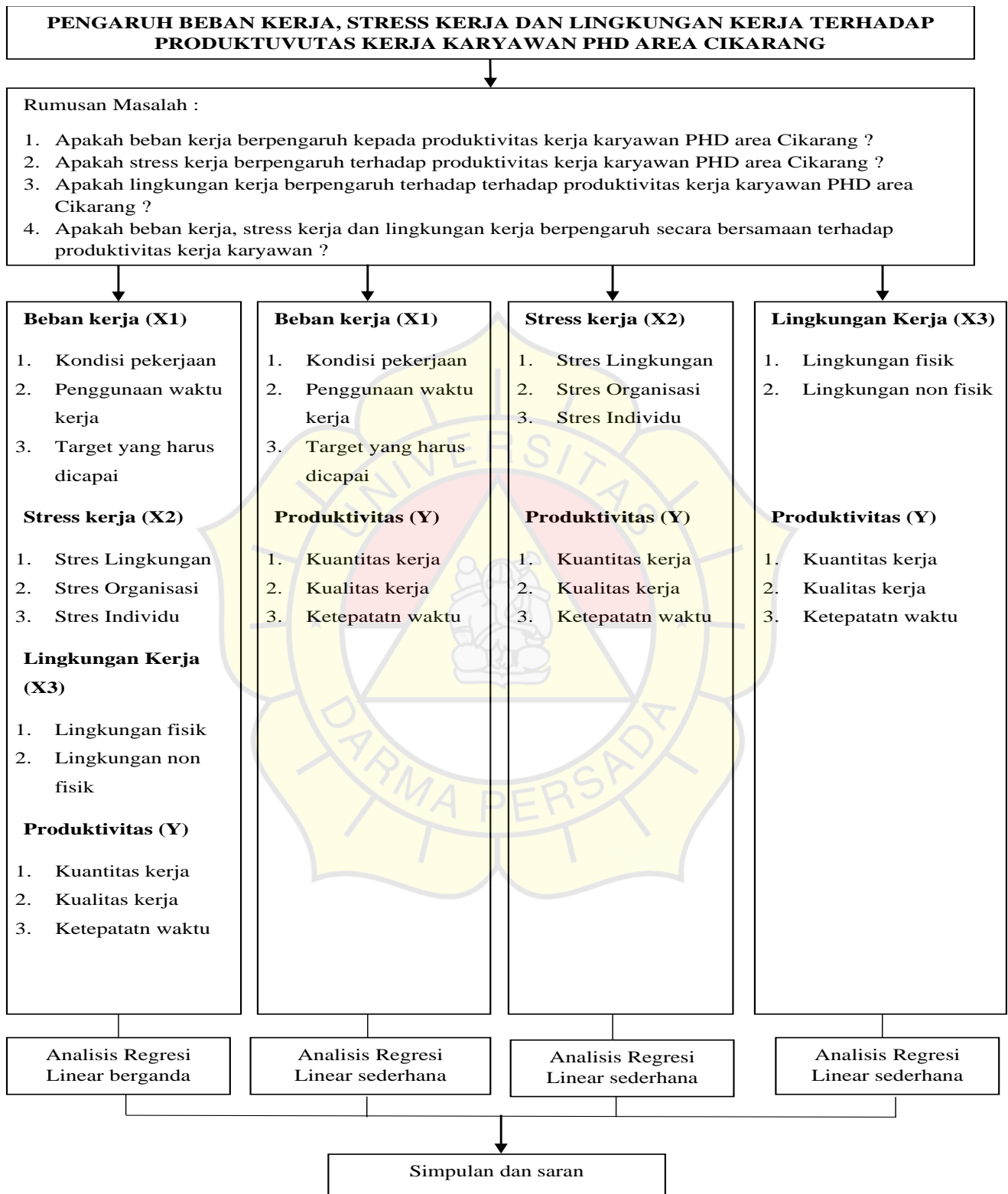
NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		2. Lingkungan Kerja non fisik Integritas : 1. Kejujuran 2. Keberanian 3. Sikap bijaksana 4. Tanggung jawab Produktivitas kerja : 1. Ketepatan waktu 2. Kualitas hasil kerja 3. Kuantitas hasil kerja		Empat Saudara Manado.
4.	Togar Naibaho/2021/ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Himudo ISSN : 2775 – 3271 Volume 7. No. 3	Lingkungan Kerja: 1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan non fisik Stress Kerja: 1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan. 2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar. 3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang. 4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. 5. Balas jasa yang terlalu rendah. Masalah-masalah keluarga Produktivitas :	Metode Analisis : Kuantitatif Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil uji serempak membuktikan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.HIMUDO Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan

NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		1. Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu Efisiensi 5. Kapasitas Kerja		
5.	Martina Trisnawaty/2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta) DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 22, No. 2, Desember 2020	Lingkungan Kerja : 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Beban Kerja : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu standar pekerjaan Produktivitas : 1. Efektivitas 2. Efisiensi	Metode Analisis : Kuantitatif Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil perhitungan dan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lalu Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber : Diolah oleh peneliti 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian diharuskan untuk menyusun kerangka pemikiran guna bermaksud agar memudahkan pembaca untuk memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :

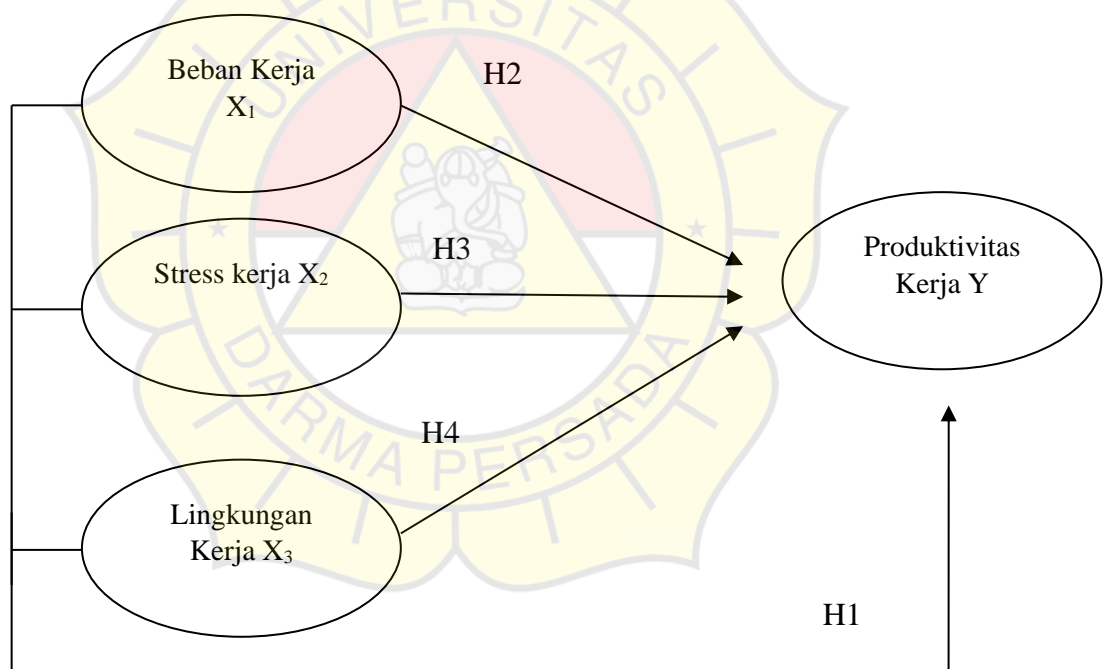


Sumber : Diolah peneliti tahun 2022

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut sugiyono (2016:42) paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Paradigma akan dibuat berupa gambar yang saling berkaitan sehingga akhirnya membentuk sebuah pola pikir untuk melakukan penelitian.



Sumber : Diolah peneliti tahun 2022

Gambar 2.2 Hipotesis Penelitian

Gambar diatas mendefinisikan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja

(Y), yang mana beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi produktivitas kerja (Y) secara parsial dengan rumusan persamaan regresi : $Y=a+b$. kemudian beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi produktivitas kerja (Y) secara simultan dengan rumus persamaan regresi :

$$Y= a + b_1X_1+ b_2X_2 + b_3X_3+\mathcal{E}$$

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, maka menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1) Apakah beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja *Pizza Hut Delivery* area Cikarang

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antar beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang

2) Apakah beban kerja berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang ?

H₀ : Tidak adanya pengaruh antara beban kerja, terhadap produktivitas kerja *Pizza Hut Delivery* area Cikarang

Ha : Terdapat pengaruh antar beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang

3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang ?

H₀ : Tidak adanya pengaruh antara stres kerja, terhadap produktivitas kerja *Pizza Hut Delivery* area Cikarang

Ha : Terdapat pengaruh antar stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang

4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang ?

H₀ : Tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja *Pizza Hut Delivery* area Cikarang

Ha : Terdapat pengaruh antar lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Pizza Hut Delivery* area Cikarang