

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan dan menjadi elemen kunci dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Pengelolaan yang baik terhadap SDM akan meningkatkan nilai signifikan dari sumber daya tersebut dalam konteks perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Sedangkan Menurut Kaehler (2019:22) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.”

Selain itu Menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif

serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dari tahap perencanaan hingga pengakhiran hubungan kerja. Tujuannya adalah memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2017:9) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan melibatkan estimasi mengenai jumlah dan kualifikasi tenaga kerja untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat membantu mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan langkah-langkah untuk mengelola staf dengan menetapkan tugas, membangun hubungan kerja, mendelegerikan wewenang, menyatukan, dan mengkoordinasikan kegiatan.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan tindakan memberikan arahan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama secara

---

efektif dan efisien, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah langkah-langkah untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan organisasi dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi adalah memberikan imbalan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah langkah-langkah untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan sehingga terbentuk kerjasama yang saling menguntungkan.

---

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah upaya untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap berkomitmen dan bekerja sama hingga masa pensiun.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan merupakan elemen kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, mencapai tujuan yang optimal menjadi sulit.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merujuk pada berakhirnya hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi, yang dapat disebabkan oleh kehendak karyawan, kehendak organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

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

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

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya
-

manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## **2.2 Stres kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja mengacu pada tekanan, baik secara fisik maupun psikologis, yang dirasakan oleh seseorang ketika menghadapi rintangan, tuntutan, atau peluang yang di luar kebiasaan. Potensi untuk mengalami stres kerja ada pada setiap karyawan, tergantung pada tingkat beban kerja yang mereka hadapi. Kondisi psikologis

---

dan fisik seseorang terkait dengan tindakan yang diambil dalam setiap situasi. Menurut 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.”

Sedangkan Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan “stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada satu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.”

Selain itu Menurut Ivanko (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisikondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merujuk pada keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini kemudian dapat berdampak pada kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja.

### **2.2.2. Dimensi Stres Kerja**

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

---

### 1. Stres Kelompok

Indikator pada stres kelompok dibagi menjadi dua, yaitu kebutuhan sosial dan pengambilan keputusan

### 2. Stres Organisasi

Indikator stres organisasi berkaitan 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 karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya.

Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

### 3. Stres Individu

Bagian ini mencakup aspek-aspek kehidupan pribadi setiap karyawan, dengan indikator termasuk masalah keluarga, kondisi ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian karyawan.

## 2.2.3 Faktor Stres Kerja

Menurut Dwipayani (2020:41) “faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dari sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan, dan balas jasa yang terlalu rendah”. Sedangkan menurut Utami (2017: 88) “mengemukakan beberapa faktor yang

---

mempengaruhi stres kerja karyawan, antara lain keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, perjalanan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, adaptasi pada jenis pekerjaan baru”.

#### 2.2.4 Jenis – Jenis Stres Kerja

Menurut Berney (2018:4-5) mengungkapkan terdapat empat jenis stress, yakni sebagai berikut:

1. Eustres atau good stress

Ialah bentuk stres kerja yang menciptakan rangsangan dan kegairahan, sehingga memberikan dampak positif bagi individu yang mengalami. Contoh-contohnya meliputi tantangan dari peningkatan tanggung jawab, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

2. Distres

Ialah jenis stres yang dapat membahayakan individu yang mengalaminya, seperti tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu dan membuatnya lebih rentan terhadap sakit.

---



### 3. Hyperstres

Ialah jenis stres yang memiliki dampak luar biasa bagi individu yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif, stres ini tetap membatasi kemampuan adaptasi individu. Contohnya adalah stres akibat mengalami serangan kejahatan.

### 4. Hypostres

Ialah jenis stres yang timbul akibat kurangnya rangsangan. Contohnya, stres yang muncul karena rasa bosan atau karena melibatkan pekerjaan yang rutin.

## 2.2.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:434-435) gejala stres terbagi menjadi 3 kategori, diantaranya yaitu:

#### 1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan tahap awal yang dianggap sebagai penyebab stres. Sejumlah peneliti yang mengkhususkan diri dalam bidang kesehatan dan kedokteran menyatakan bahwa stres dapat menyebabkan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, laju pernapasan, serta tekanan darah, yang pada gilirannya dapat menyebabkan sakit kepala dan bahkan serangan jantung.

#### 2. Gejala Psikologis

Dalam gejala stres ini ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan penyebab dari stres. Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis. Biasanya pada gejala ini stres kerja

---

berhubungan dengan beban kerja yang tinggi dan berkaitan dengan tekanan darah yang lebih tinggi dan menurunkan kesejahteraan emosional.

### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres ini meliputi penurunan dalam produktivitas, tingkat perputaran dan ketidakhadiran juga mengalami perubahan dalam kebiasaan makan, tidur yang cepat, gelisah dan gangguan tidur. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala yang penyebab stres yaitu penyakit dalam diri (seperti, sakit kepala, darah tinggi), beban kerja yang tinggi, mengalami gangguan tidur, daya ingat menurun, merokok secara berlebihan, minum minuman yang beralkohol, mengalami penurunan produktivitas, melakukan kesalahan dalam bekerja dan merasa tidak aman.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Manajemen harus memberikan perhatian khusus pada lingkungan kerja di suatu perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak terlibat secara langsung dalam proses produksi suatu perusahaan, namun memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Lingkungan kerja melibatkan suasana di mana karyawan menjalankan kegiatan sehari-hari mereka. Keadaan kerja yang mendukung menciptakan perasaan aman dan memberikan peluang kepada karyawan untuk bekerja

---

secara maksimal. Jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka akan merasa betah dan mampu melakukan tugas-tugas mereka secara efektif selama jam kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beberapa para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut

Menurut Sedarmayanti (2017:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan karyawan”. Menurut Kasmir (2018:192) “Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

Sedangkan Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Dari beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melibatkan semua unsur di sekitar pekerja

---

atau karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas, dengan tujuan mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks lingkungan kerja, terdapat fasilitas kerja yang dirancang untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan.

### **2.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:22) menyatakan bahwa secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar lokasi kerja dan dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang secara langsung terkait dengan karyawan, seperti tempat kerja, kursi, dan meja, serta lingkungan yang memengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan faktor lainnya.

##### **a. Pencahayaan**

---

Pencahayaan yang memadai yang disalurkan dengan baik akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan mata mereka tidak cepat lelah.

b. Udara

Berbicara tentang aspek udara, faktor yang sering menjadi perhatian adalah suhu udara dan kandungan uap air di udara.

c. Suara

Untuk mengatasi masalah kebisingan, disarankan untuk menempatkan peralatan yang menghasilkan suara keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, dan parkir motor, di ruang khusus agar tidak mengganggu pekerja lain dalam menjalankan tugas mereka.

d. Warna

Warna merupakan elemen penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya dapat mempengaruhi suasana hati karyawan, menciptakan rasa kegembiraan dan ketenangan,

---

yang pada akhirnya akan menjaga kesejahteraan para karyawan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik melibatkan semua aspek yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan di dalam lingkungan kerja.

### a. Hubungan rekan kerja setingkat

Parameter untuk mengukur hubungan dengan rekan kerja adalah kerjasama yang harmonis dan kebebasan dari konflik antar sesama rekan kerja. Pentingnya hubungan yang positif dan rasa kekeluargaan antara karyawan dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan karyawan di dalam suatu organisasi.

### b. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawan perlu dipertahankan dengan baik, serta saling menghormati. Dengan adanya saling penghargaan, akan tercipta rasa hormat di antara setiap individu.

---

c. Kerjasama antar karyawan

Pertahankanlah kerjasama antar karyawan dengan baik, karena ini akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya kerjasama yang baik, karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

### 2.3.3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penyediaan penerangan dan pencahayaan memiliki manfaat yang signifikan bagi karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memperlancar jalannya pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah kadar air yang terdapat dalam udara, umumnya diukur dalam persentase. Tingkat kelembaban ini saling terkait dan dipengaruhi oleh suhu udara, dan

---

bersama-sama dengan suhu, kecepatan udara, serta radiasi panas dari udara, dapat memengaruhi kondisi tubuh manusia dalam hal menyerap atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang esensial bagi kelangsungan hidup makhluk hidup, digunakan dalam proses metabolisme. Udara di sekitar dianggap tidak bersih ketika kandungan oksigennya menurun dan telah dicampur dengan gas atau bau berbahaya yang dapat membahayakan kesehatan tubuh.

#### 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu bentuk polusi yang menjadi perhatian para ahli adalah kebisingan, yakni suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Kebisingan dianggap tidak diinginkan karena dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi.

#### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

---



#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi memiliki kaitan dengan penataan warna yang optimal. Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya terkait dengan penampilan fisik ruang kerja, tetapi juga melibatkan pengaturan tata letak, pemilihan warna, perabotan, dan aspek lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
-

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

#### **2.3.4 Dampak Lingkungan Kerja**

Dampak lingkungan kerja menurut Rahayu (2019:20) yaitu:

1. Kenyamanan karyawan

Ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, hal tersebut umumnya akan mempengaruhi positif terhadap kualitas kerjanya. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja memberikan dukungan yang memadai, karyawan cenderung dapat mencapai kinerja optimal.

2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja merujuk pada bagaimana individu di lingkungan kerja dapat mengekspresikan diri mereka melalui sikap mereka terhadap pekerjaan. Karyawan cenderung menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan minim gangguan. Jika lingkungan kerja kurang mendukung, perilaku karyawan di tempat kerja juga dapat mengalami perubahan.

3. Tingkat stress karyawan

Lingkungan yang tidak mendukung dapat meningkatkan tingkat stres karyawan, dan jika tidak ditangani dengan baik,

hal ini dapat berdampak negatif pada pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

### **2.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018:67) adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat”. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merujuk pada faktor internal dalam diri manusia yang memberikan energi, merangsang, dan mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya menuju pencapaian tujuan tertentu. Arisanti (2019:6) “motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Astuti, Akbar (2021:11) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu

---

tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan di dalam sebuah organisasi”.

Menurut Syamsiah (2017:12) “motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

#### **2.4.2 Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Burso (2018:65) terdapat tiga dimensi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi yaitu mencangkup berprestasi baik, upaya untuk tidak ketnggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja
  2. Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu mencangkup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan.
  3. Kebutuhan kekuasaan, yaitu mencangkup berusaha agar dihargai dan upaya untuk tidak diremehkan.
-

### 2.4.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, seperti makan, minum, perumahan, dan sebagainya, menjadi pendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat.

2. Kebutuhan masa depan

Keinginan untuk memiliki masa depan yang cerah dan positif, menciptakan suasana yang damai, harmonis, dan penuh optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan menghargai diri sendiri dan mendapatkan pengakuan atas prestasi dari sesama karyawan dan masyarakat di sekitarnya. Meskipun seharusnya prestasi berasal dari pencapaian aktual, namun penting untuk diingat bahwa tingkat penghargaan terhadap seseorang dalam masyarakat atau posisi dalam organisasi juga dapat memengaruhi tingkat prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan akan mencapai prestasi kerja yang optimal dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara maksimal untuk meraih prestasi kerja yang sangat memuaskan.

---

Dalam konteks ini, kebutuhan ini mencerminkan realisasi penuh dari potensi individu.

#### **2.4.4. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Malayu (2017:146): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.4.5 Jenis Jenis Motivasi Kerja**

Malayu (2017;150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

##### **1.1 Motivasi Positif (Insentif Positif)**

---

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

### **1.2 Motivasi Negatif (Insentif Negatif)**

Motivasi negatif merujuk pada praktik manajerial di mana seorang manajer mendorong bawahannya dengan menetapkan standar yang jika tidak terpenuhi, akan menghasilkan hukuman. Meskipun metode ini dapat meningkatkan tingkat kinerja dan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena adanya rasa takut terhadap hukuman, namun dapat memiliki dampak yang kurang menguntungkan dalam jangka panjang.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Edison (2016:190) “mengatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

---

waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Sedarmayanti (2017:285) “kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu”.

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.

### **2.5.2 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2016:195) indikator kinerja dideskripsikan sebagai berikut:

1. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
  2. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan.
  3. Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk
-



membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

4. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

### **2.5.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

1. Faktor Kemampuan dan Keahlian Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
  2. Faktor Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
  3. Faktor Rancangan Kerja Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai 35 tujuannya.
  4. Faktor Kepribadian Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
  5. Faktor Motivasi Kerja Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
-

6. Faktor Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Faktor Gaya Kepemimpinan Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Faktor Budaya Organisasi Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi sebagai berikut:

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

6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

### **2.5.5 Manfaat Kinerja**

Untuk mencapai tujuan perusahaan dan menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional, penting bagi kita untuk memahami manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dalam menerapkan manajemen kinerja. Menurut Fahmi (2017:139) mengatakan bahwa manfaat manajemen kinerja pegawai bagi perusahaan adalah:

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

### **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian–penelitian yang menyangkut pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, adalah sebagai berikut:

---

Tabel 2.1

## Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian  | Variabel yang diteliti dan dimensi  | Metode dan alat analisa   | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|---|--|
| 1   | Santi Liasari<br>Harahap/2020/<br>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Profesi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan | Lingkungan Kerja:<br>a. Lingkungan kerja fisik<br>b. Lingkungan kerja non fisik<br>Komitmen Profesi:<br>a. Sistem rekrutmen dan seleksi<br>b. Sistem pelatihan<br>c. Sistem pengembangan<br>Motivasi:<br>a. Kebutuhan fisiologi<br>b. Kebutuhan sosial<br>c. Kebutuhan aktualisasi<br>Stres Kerja:<br>a. Beban kerja<br>b. Faktor-faktor lingkungan<br>Kinerja (Y):<br>a. Kualitas kerja<br>b. Komunikasi<br>c. Ketepatan kerja | Metode:<br>Kuantitatif<br>Alat Analisis:<br>Regresi Linier Berganda | “Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan, dengan taraf signifikansi. Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan, signifikansi. Ada pengaruh yang signifikan |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
|   | <p>Manajemen<br/>Bisnis Jurnal<br/>Magister<br/>Manajemen,<br/>Vol.2 No.1<br/>Febuari 2020</p>  |   |  | <p>antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan, dengan taraf signifikan. Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan, dengan taraf signifikan”.</p> |
| 2 | <p>Dody<br/>Adriansyah/2017/Pengaruh<br/>Beban Kerja dan Stres<br/>Kerja Terhadap Kinerja<br/>Karyawan pada PT Mega<br/>Auto Central Finance<br/>Cabang di Langsa</p> | <p>1.Beban Kerja<br/>a. Tekanan waktu<br/>b. Jadwal kerja<br/>c. Kemenduaan peran<br/>d.Kebisingan<br/><br/>2.Stres Kerja<br/>a. Penyebab Fisik</p> | <p>Metode<br/>Penelitian<br/>Kuantitatif<br/><br/>Alat<br/>Analisis:<br/>Regresi<br/>Linier<br/>Berganda</p> | <p>“Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</p>   |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
|   | Jurnal Manajemen Vol 6<br>No 1 mei 2017  | b. Suhu dan Kelembapan<br>c. Sifat pekerjaan  |  | karyawan PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa”.  |
| 3 | Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini<br>Alriani/2018/Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang | 1. Beban Kerja<br>a. Target yang Harus Dicapai<br>b. Kondisi Pekerjaan<br>c. Standar Pekerjaan<br>2. Lingkungan Kerja<br>a. Suasana kerja<br>b. Hubungan dengan Rekan kerja<br>c. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan<br>3. Stres Kerja<br>a. Tuntutan Tugas<br>b. Tuntutan Peran<br>c. Tuntutan Antar Pribadi<br>d. Struktur Organisasi<br>e. Kepemimpinan Organisasi<br>4. Kinerja<br>a. Ketepatan Waktu | Metode Penelitian: Kuantitatif<br><br>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda | “Hasil pengujian membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan”. |

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
|   |   | b. Deskripsi Pekerjaan<br>c. Kuantitas<br>d. Kualitas   |  |   |
| 4 | Widarta (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI<br><br>wilayah Yogyakarta Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.7 No.2 | Stres Kerja a.<br>Beban Kerja b.<br>Konflik Peran c.<br>Kondisi Kerja d.<br>Pengembangan Karir e.<br>Hubungan Interpersonal<br><br>Lingkungan Kerja<br>a. Lingkungan Kerja non Fisik<br>b. Lingkungan Kerja Fisik<br>Kinerja Karyawan<br>a. Kuantitas<br>b. Kualitas<br>c. Ketetapan Waktu<br>d. Pengawasan | Metode: Kuantitatif<br><br>Alat Analisis: Analisis Linier Berganda | “Secara partial stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. |
| 5 | Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, dkk (Maret, 2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera        | Stres Kerja<br>a. Target waktu<br>b. Beban Kerja<br>c. Konflik Kerja<br><br>Beban Kerja<br>a. Tingginya Volume Pekerjaan<br>b. Target waktu<br><br>Lingkungan Kerja   | Metode: Kuantitatif<br><br>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda  | “Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang                                |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
|   | Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol.2 No.3  | <p>a. Lingkungan Kerja Fisik<br/>b. Lingkungan Kerja Psikis</p> <p>Kinerja Karyawan<br/>a. Kualitas<br/>b. Kuantitas<br/>c. Ketetapan Waktu</p> |   | Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan”.   |
| 6 | Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N.Taroreh/2019/Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Fif Group Manad | Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan  | <p>Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p> | “Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. Perlunya memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja karyawan dapat lebih optimal”. |
|   | Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820  |   |   |   |

## 2.7 Kerangka Pemikiran

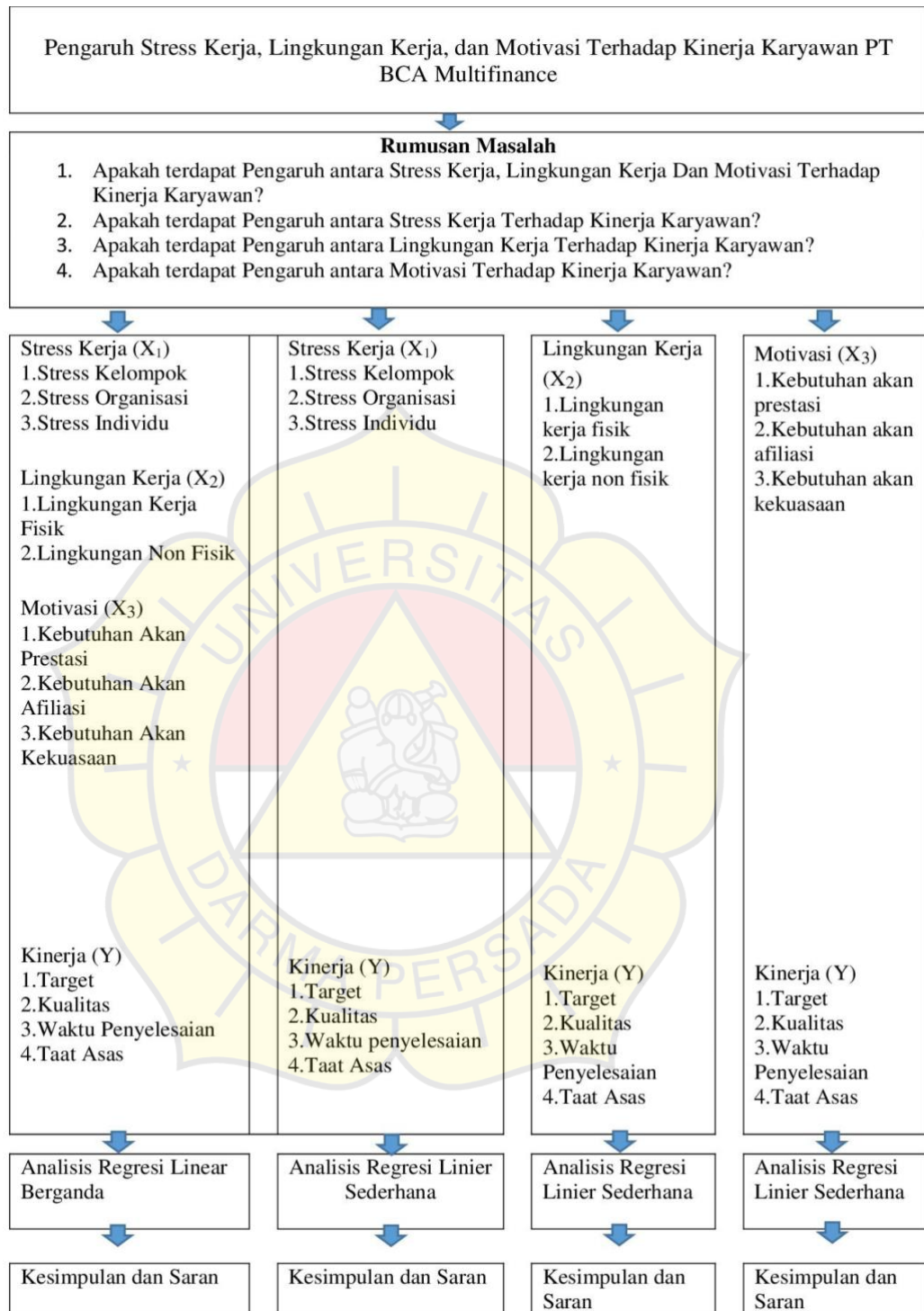
Kerangka pemikiran ini dibuat oleh penulis untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang penulis ingin sampaikan. Dalam

---



penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT BCA Multi Finance Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Stress Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT BCA Multi Finance

Ho: Tidak ada berpengaruh antara Stress Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT BCA Multi Finance

Ha: Ada berpengaruh antara Stress Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT BCA Multi Finance

2. Pengaruh Stress Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT BCA Multi Finance

Ho: Tidak ada berpengaruh antara stress kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Ha: Ada berpengaruh antara stress kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT BCA Multi Finance

Ho: Tidak ada berpengaruh antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT BCA Multi Finance

Ha: Ada berpengaruh antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT BCA Multi Finance

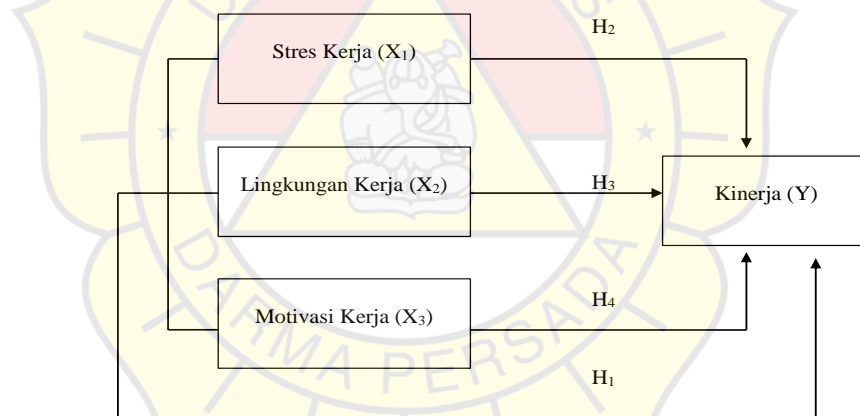
---

4. Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT BCA Multi Finance

Ho: Tidak ada berpengaruh antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BCA Multi Finance

Ha: Ada berpengaruh antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada Gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni Stress Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) satu variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y), dimana stress

kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + bx$ . Berikutnya stress kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) secara Bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

