

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai Stres Kerja dan Lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan beberapa buku terbitan dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang relevan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dimana suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu usaha harus mempunyai prinsip-prinsip manajemen dengan menggunakan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Keuangan, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, berarti proses, seni atau ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuannya yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan, dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar di pengaruhi kondisi dan pembawaan manajer itu sendiri.

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien. Banyak ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, diantaranya peneliti mengemukakan pendapat manajemen menurut para ahli:

Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:2) adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan T. Hani Handoko (2015:10) berpendapat bahwa manajemen yaitu bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di suatu organisasi atau perusahaan, dan manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuannya yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), dan pengendalian (controlling). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul Choliq, 2011: 36).

Fungsi-fungsi manajemen menurut para ahli secara umum memiliki kesamaan. Fungsi manajemen dalam hal ini adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti datu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Menurut George R.Terry (2011:77) mengemukakan bahwa ada 4 fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah penetapan tujuan, strategi, kebijakan, program, prosedur, metode, system, anggaran, dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas berdasarkan yang diperlukan organisasi guna mencapai tujuan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah proses menggerakkan para karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang akan menjadi tujuan bersama.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses mengamati berbagai macam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu kegiatan yang memiliki target dan tujuan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan serta pengorganisasian dalam mencapai tujuan tersebut. Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti 'seni melaksanakan mengatur. Manajemen belum memiliki arti yang diterima secara universal dari itu para ahli memaparkan berbagai pendapat mengenai manajemen, diantaranya adalah;

Menurut Flippo di kutip dalam Sedarmayanti (2011:2) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan,

mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Mangkunegara (2011:2) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler di kutip dalam Sutrisno (2011:5) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan didalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah di tetapkan oleh suatu perusahaan dan organisasi.

2.1.4 Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuh aktivitas SDM menurut Mathis dan Jackson di terjemahkan oleh Diana Angelica (2011:43) yaitu:

1. Perencanaan dan Analisis SDM

Dengan adanya perencanaan SDM, manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para

karyawan dimasa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM. Sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan penilaian epektifitas SDM. Karyawan juga harus di motivasi dengan baik dan bersedia untuk tinggal bersama organisasi tersebut selama jangka waktu yang pantas.

2. Kestaraan Kesempatan Kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.

3. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi.

4. Pengembangan SDM

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Mendorong pengembangan semua karyawan, termasuk para supervisor dan manajer, juga penting untuk mempersiapkan organisasi-organisasi agar dapat menghadapi tantangan masa depan.

5. Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama.

6. Kesehatan, keselamatan dan keamanan

Jaminan atas fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih reponsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan. Program peningkatan kesehatan yang menaikkan gaya hidup karyawan yang sehat menjadi lebih meluas. Selain itu, keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat dari jumlah tindak kekerasan yang meningkat ditempat kerja.

7. Hubungan karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara para manajer dengan para pegawai mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan instansi ingin sukses bersama. Apakah beberapa pegawai diwakili oleh suatu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan. Merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, mengupdate kebijakan dan prosedur SDM hingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

2.2 Pengertian Stres

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri seseorang. “Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam menurut Michael et al., di kutip oleh (Sedarmayanti 2011)

Menurut Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa ”Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan”.

Menurut Handoko, (2011:63) menyebutkan bahwa ”Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”.

Selanjutnya Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa ”Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai”.

Menurut (Rivai, 2011:516) menyatakan bahwa ”Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”.

Menurut Handoko, (2011:63) menyebutkan bahwa "Stres adalah tuntutan tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang".

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

2.2.1 Sumber Stres (*stressor*)

Ada beberapa sumber stres kerja (*stressor*), yang digolongkan sebagai berikut:

a. Stres kerja lingkungan

Adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan.

Menurut Gibson & Ivancevich (2011) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres kerja sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai kosekuensi dari interaksi antara stimulus dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai kosekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan juga stres merupakan hasil interaksi unik antar kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Dalam jurnal *Workplace Stress, Etiology and Consequences* Thomas W. Colligan and Elleen M. Higgins mengutarakan bahwa ada banyak indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Kondisi ruang kerja yang kurang kondusif, fasilitas kerja yang tidak sesuai standar dan rendahnya kualitas keamanan dari pihak perusahaan merupakan pemicu munculnya stres kerja karyawan. Ia juga menambahkan bahwa stres kerja lingkungan dapat berpengaruh buruk pada kondisi fisik maupun mental para karyawan.

b. Stres Kerja Organisasi

Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Penyebab stres kerja juga bisa berasal dari kelompok. Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok-kelompok karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Para ahli perilaku organisasi telah menganggap bahwa memperbaiki hubungan yang baik di antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dari membina kehidupan individu yang baik. Dalam bahasa lain membina hubungan yang baik di antara kelompok kerja menyebabkan terhindarnya stres akibat kelompok kerja.

Sebaliknya hubungan yang jelek antar anggota suatu kelompok kerja menjadi penyebab stres kerja. Bisa dibayangkan dalam suatu kantor atau lembaga dimana para pekerja menonjolkan perilaku egoisme masing-masing maka kondisi demikian dapat menyebabkan stres kerja individu. Studi di bidang ini telah mencapai kesimpulan yang sama, yaitu ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan ambiguitas peran yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah (Robbins, 2011).

Dalam jurnal *Organizational Stress Cause and Management* Abdul muhsen Ayedh Alqahtani (vol 1:1:2012) yang mempelajari penyebab dan manajemen pada stres yang bersumber dari organisasi. Dia mengutarakan bahwa, banyak indikator-indikator dalam organisasi yang dapat memicu timbulnya stres pada karyawan. Beberapa hal tersebut antara lain, struktur organisasi yang tidak jelas dan kurang baik, gaya kepemimpinan yang diktator dan tidak pro kepada karyawan, dan komunikasi yang terjalin antar karyawan dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan dalam perusahaan.

c. Stres Kerja Individual

Mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Selye (2006), mengkonseptualisasikan tanggapan psikofisiologis terhadap stres. Ia menganggap stres suatu tanggapan nonspesifik terhadap setiap tuntutan yang dibuat pada satu organisme yang dinamakan reaksi pertahanan tiga fase yang seseorang lakukan ketika stres sebagai “sindrom penyesuaian umum (*the general adaptation syndrome/GAS*)”. Menurut Selye (2006), dia menyebut bahwa reaksi pertahanan umum karena penyebab stres berdampak pada sebagian badan, tanggapan menunjuk pada suatu rangsangan dari pertahanan yang diciptakan untuk membantu badan menyesuaikan pada untuk menghadapi penyebab stres dan sindrom menunjukkan bahwa bagai reaksi yang sifatnya individual terjadi lebih atau kurang secara bersama. Tiga fase tersebut antara lain sinyal (*alarm*), perlawanan (*resistance*), dan keletihan (*exhaustion*).

Tanda-tanda masuknya tahap perlawanan termasuk keletihan, ketakutan dan ketegangan. Pribadi yang mengalami tahap ini kini melawan penyebab stres. Sementara perlawanan terhadap suatu penyebab stres lainnya mungkin rendah, seseorang hanya memiliki sumber energi yang terbatas, konsentrasi, dan kemampuan untuk menahan penyebab-penyebab stres. Individu-individu sering lebih mudah sakit selama periode stres dari pada waktu lainnya.

Dalam jurnal *Individual Stress Management Course Work in Canadian Tescher Preparation Programs*, Gregory E. Harris (34:2011) yang mempelajari tentang penyebab, pengaruh dan manajemen stres yang berasal dari faktor individu yang berpengaruh pada tenaga pengajar. Ia menitik beratkan pada masalah sosial

seperti masalah yang terjadi pada keluarga, kerabat, teman dan sebagainya sebagai sumber utama stres yang dialami oleh tenaga pengajar.

Stres individu dapat berdampak buruk bagi para tenaga pengajar, seperti menurunnya konsentrasi dalam mengajar, tingkat absensi yang tinggi, dan berkurangnya tingkat kesabaran dalam mengajar. Tetapi dalam konteks sebaliknya bagi para tenaga pengajar yang mampu mengontrol stres kerja mereka, tentunya akan memberikan pengaruh positif dan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mengajar mereka.

Menurut Carry Cooper (dikutip dari Jacinta F, 2012) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

1. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
2. *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
3. *Deprivational* stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan,

ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

4. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

b. Konflik Peran

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

c. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

d. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

2.2.2 Gejala Stres

Menurut Braham (dalam Handoko; 2011:68), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

2.2.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Jacinta (2013), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah-masalah yang berhubungan dengan:

1. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan bahwa adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu seril salah persepsi dalam membaca dan

mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.2.4 Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi (Michael et al., di kutip oleh 2011), yaitu:

1. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit (House dan Rizzo, 1972; Kahn et al., 1964; Pandey dan Kumar, 1997 seperti dikutip oleh Mansoor et al., 2011). Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan supervisor (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya

tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa supervisor (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

2.2.5 Indikator Stres

Menurut Aamodt (Margiati, 2011 : 71) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu :

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
2. Ketegangan dan kesalahan.
3. Menurunnya tingkat interpersonal.
4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
5. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
7. Tingkat kesulitan pekerjaan.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam instansi perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja Menurut Alex S. Nitisemito, (2008 : 183) Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Dan di kemukakan oleh Agus Tulus (2008:109) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah di bebankan oleh perusahaan. Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya dimana seseorang itu bekerja., metode kerjanya, serta pengaturan kinerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang di perkuat oleh Sedarmayanti (2009:21)

Berdasarkan definisi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari - hari.

2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik baik tenaga kerja yang beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, diarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 yakni lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik, berikut uraiannya;

a. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi 2 kategori, yakni;

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja kursi, meja, ruangan dan lain sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelemahanan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 31) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex S. Nitisemito (2011:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011: 9), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja
- 2) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 146) Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

Ini nantinya agar dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga menumbuhkan gairah kerja serta menghindarkan kelesuan bagi para pegawai dalam hal resiko stress dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan yang produktif.

berikut dibawah ini adalah definisi ketiga lingkungan kerja non fisik seperti yang dijelaskan diatas yakni sebagai berikut :

1. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada.

2. Hubungan kerja antar pegawai

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi perusahaan atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik antar sesama pegawai/pekerja, maupun antar bawahan dengan atasan ataupun pimpinan. Sebab dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam sebuah kegiatan organisasi, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai.

3. Tata Kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

Kondisi tata kerja yang ideal tentunya adalah ruang waktu dan tempat yang amat menyenangkan, sebab dengan tata kerjalah akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan-persoalan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi untuk hal ini setiap pegawai akan mempunyai rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang ia kerjakan dan sekaligus dapat melatih setiap pegawai untuk terampil bekerja di bidangnya masing-masing.

Selain itu, tata kerja yang diharapkan juga harusnya mampu menghindarkan pegawai dari adanya tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab serta bisa menggunakan waktu, tenaga, ruang secara efektif dan efisien.

2.3.2 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek - aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak

positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Alex S. Nitisemito (2011:183) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
3. Tersedianya alat -alat memadai
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

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. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor - faktor yang membentuknya. Menurut Agus Ahyari (2010:129) membagi lingkungan kerja kedalam tiga bagian yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan pegawai
 - a. Pelayanan makanan

- b. Pelayanan kesehatan
 - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
2. Kondisi kerja, meliputi:
- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
 - g. Hubungan karyawan

2.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Lingkungan Kerja Temporer

Lingkungan kerja seperti ini berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu atau selama orang tersebut bekerja. Kondisi seperti ini harus diperhatikan agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Psikologis

Kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perusahaan yang bersifat pribadi maupun kelompok. Hal tersebut pula dapat di hubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja temporer :

1. Waktu jam kerja

2. Waktu istirahat kerja

Lingkungan kerja psikologis:

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar pegawai
3. Suasana kerja

2.3.5 Syarat - Syarat Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Perencanaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Syarat - syarat lingkungan kerja yang kondusif secara terinci menurut Anoraga (2010:44) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang menyangkut fisik
 - a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai, termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para pegawai, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga pegawai leluasa bekerja.
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti” peralatan kerja yang cukup memadai, tempat istirahat, tempat ibadah dan sebagainya.
 - c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
2. Lingkungan kerja yang menyangkut psikis
 - a. Adanya perasaan aman dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat

menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan antara pegawai.

- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antar pegawai dengan pegawai yang setingkat).
- c. Adanya perasaan puas dikalangan para pegawai. Perasaan puas tersebut akan terwujud apabila pegawai merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa hal di atas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apabila instansi menghendak setiap pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal/

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.4. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut:

Byars dan Rue (Harsuko 2011), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

August W. Smith di kutip oleh Sedarmayanti, 2011:50 menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa, “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai

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

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2011: 190-191), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2011:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision; dan
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu;
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja; dan
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2011:101), mengemukakan bahwa: “kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaiki kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

2.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dari beberapa teori yang dijabarkan diatas mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari August W. Smith (Sedarmayanti, 2011:51) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)

Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.

2. *Promptness* (kecepatan)

Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target.

3. *Initiative* (prakarsa)

Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.

4. *Capability* (kemampuan)

Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu :

Table 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Gaffar, Hulaiiffah (2011) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Kanwil X Makasar	Variabel Stres Kerja Karyawan	Variabel Kinerja Karyawan	Hasil penelitian Stres kerja menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersamasama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.
2	Mahardiani (2013), Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan outsourcing koordinator dan cabang pembantu	Variabel Lingkungan	Variabel Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jateng Cabang Semarang
No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Wilayah kota semarang pada PT. Bank Jateng Cabang Semarang			
3	Damanik,Rajali (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah Di Jalan Ir.H.Juanda Bandung)	Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	Variabel Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,5%.

4.	Fajar Mauladi (2015) Pengaruh Stress Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada karyawan Toyota Motor Manufacturing Indonesia)	Variabel Stress Kerja	Variabel Kinerja Kaeryawan	Terdapat pengaruh negative stress on the job terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t hitung – 3,284 dan sig=0,001 < 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi stress on the job semakin rendah kinerja karyawan
5.	Simon Yuarto (2014) Pengaruh Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Toyo Seal Indonesia	Variable Stress Kerja	Variabel Kinerja Karyawan	Disiplin, dan 46tatis kerja secara (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansidari hasil olah data lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu $0.000 < 0,05$
No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
6.	Edi Supriatna (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Kayawan pada PT. Mitsuyoshi Manufacturing Indonesia	Variabel Stres Kerja	Variabel Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil uji F tatistic menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.
7.	Tiara Pratiwi (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api	Varibel Stres Kerja	Variabel Budaya Organisasi	Berdasarkan Uji statistik menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 95,8%, stress kerja mendominasi sebesar

	Indonesia (PERSERO) DAOP II BANDUNG			56,6% dan budaya organisasi sebesar 39,3%.
8.	Azazah Indriyani (2009) Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Studi Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia)	Variable stress kerja	Variable X	Hubungan antara variabel stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja karyawan wanita
9.	Ade, Christo (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini	Variabel kinerja karyawan	Variabel lingkungan kerja non fisik	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh
No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh dominan
10.	Resty Cipta Firdaus (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Variable Stres Kerja	Variabel Budaya Kerja	budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI) dapat dikatakan cukup baik. Stres kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 74,6%. Pengaruh 47tress47e independen yang

	PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI)			dominan adalah budaya organisasi dengan koefisien sebesar 83,2%. Sedangkan stress kerja koefisiennya sebesar - 8,6%
11.	Frisca Tuju dkk, 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPBD Provinsi Sulawesi Utara (Jurnal EMBA)	Variabel Lingkungan Kerja	Variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjapegawai BPBD Sulawesi Utara.
12.	Anggit Astianto, 2014 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Variabel Stres Kerja		Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
13.	Ashfaq Ahmed dkk, 2013 <i>Effect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector Of Pakistan (IOSR Journal of Business and management)</i>	Varibel Stres Kerja		<i>The final conclusions of the research is job stress significant influences on the performance of employee at Banking Sector Of Pakistan</i>

14.	Eko Yuliawan, (2012) Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PINDAD Bandung (Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil)	Variable Stres Kerja	Variabel Konflik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Erna Puspitasari, (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD bangun Banua Provinsi Kalimantan Selatan (Jurnal Ekonomi dan Bisnis)	Variabel Stress Kerja	Variabel Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stress berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang

lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

2.6.1 Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:201) menyatakan bahwa “*Stress* adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stresss terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”. Pengelolaan *stresss* yang dilakukan oleh perusahaan akan selalu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada setiap karyawan. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengelola *stresss* kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai *stress* kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan dan organisasi sangat membutuhkan SDM yang memiliki peran penting yang didalamnya terdapat kompetensi karyawan, prestasi kerja, dan promosi jabatan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011). “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan” yang meliputi lingkungan kerja temporer yaitu terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis yaitu terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton dan keletihan. Sedangkan Mathis dan Jakson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak pegawainya. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan adalah aset penting dalam sebuah perusahaan manapun, karena sumber daya manusia lah yang akan membawa perusahaan pada tujuannya. Oleh karena itu, mengelola stres kerja karyawan dan menjaga kondisi lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan menjadi sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan target yang ingin perusahaan capai. Beban pekerjaan yang berlebihan dan kondisi lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada psikologis karyawan baik secara langsung atau pun tidak langsung, hal ini akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan akan membawa kerugian bagi perusahaan. Menurut Suprihanto, dkk (2013:64) mengemukakan hubungan stres dengan kinerja tampak jelas bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang manajer (pemimpin) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaiknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berkinerja baik”.

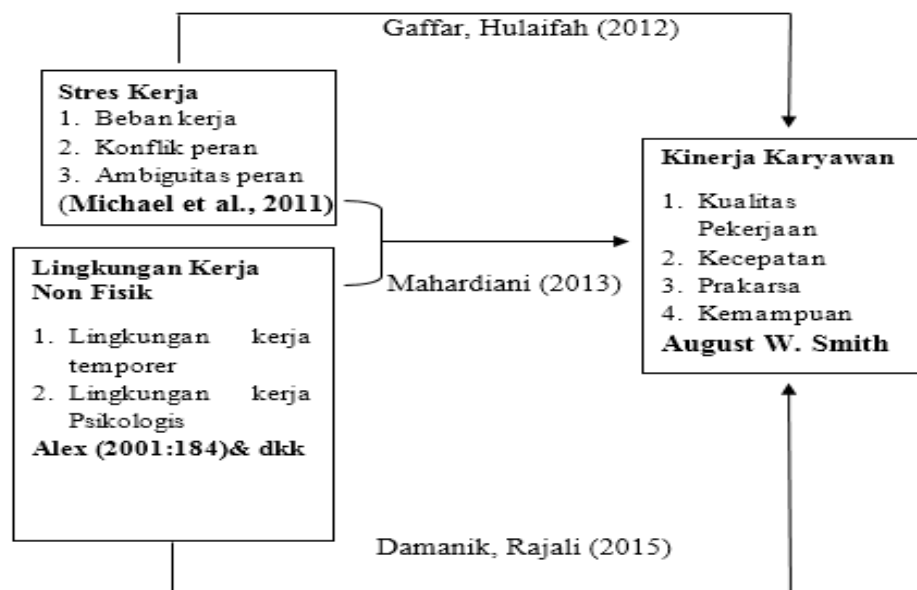
Menurut Sedarmayanti (2011). “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan” yang meliputi lingkungan kerja temporer yaitu terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis yaitu terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton dan keletihan.

Dua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari pengelolaan stres kerja karyawan dan pemeliharaan lingkungan kerja non fisik pada sebuah perusahaan. Menurut (Nurlaila, 2010:71) menyatakan bahwa: “Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Pada uraian tersebut penulis dapat menarik simpulan tentang adanya:

- 1) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan;
- 2) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Dari paparan tersebut ada keterkaitan antara stres kerja dengan lingkungan kerja non fisik, selanjutnya Stres kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja berdasarkan keterkaitan variabel dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagaimana tampak pada Gambar 2.1.

Davis dan J.W Newtrom (2009:40-41)



Mathis & Juckson (2006:26)

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

2.7.1 Hipotesis Secara Simultan

Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2 Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.