

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah masalah yang dihadapi. Dalam kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai stress kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kinerja. Pada kajian pustaka ini akan dibahas mulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang focus terhadap permasalahan yang akan diteliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Istilah manajemen memiliki banyak pengertian. Namun secara garis besar kesemua pengertian manajemen akan fokus pada satu hal yaitu pengambilan keputusan. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Manage*" yang dimana memiliki arti yakni mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, secara umum dapat didefinisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja sama dan bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki organisasi. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat

ukur seorang manajer dalam mencapai tujuan dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing masing manajer yang mempunyai cara dan gaya tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yang dipengaruhi oleh kondisi pembawaan manajer. Sedangkan secara termologis para ahli mendefinisikan manajemen secara beragam. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:7) mendefinisikan bahwa: manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dan melalui orang lain.

Sedangkan Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:9) : Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, method, materials, machines, market.*

Menurut Manulang yang dikutip oleh R. Supomo (2018:2) juga mengemukakan : Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dari organisasi melalui sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan.

Manajemen adalah sebuah kegiatan yang berkesinambungan dimana dalam pelaksanaannya terdapat unsur yang saling berkaitan agar pencapaian sasaran dapat berjalan efektif dan efisien. Pelaksanaannya disebut manajing sedangkan orang yang melakukannya disebut manajer.

### 2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemennya baik dan teratur, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat dengan melakukan proses tertentu dalam fungsi yang terkait. Maksudnya adalah serangkaian tahap kegiatan mulai awal melakukan kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan atau pekerjaan.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2016:10) dijelaskan 4 fungsi manajemen yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*, (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian). Fungsi yang dijelaskan oleh G.R Terry memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum, dimana fungsi tersebut saling berkaitan dan berkesinambungan satu sama lainnya dalam menciptakan keselarasan dalam berorganisasi guna melancarkan visi, misi dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

1. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

#### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (2014:28) tentang unsur manajemen tersebut, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods* dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### **1. Manusia (*Man*)**

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Sehingga peran manusia di dalam organisasi itu sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan.

##### **2. Uang (*Money*)**

*Money* merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

### 3. Bahan (*Materials*)

*Materials* adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

### 4. Mesin (*Machine*)

*Machine* adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

#### 5. Metode (*Methods*)

*Methods* adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

#### 6. Pasar (*Market*)

*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).
6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan hasil guna setiap unsur manajemen.

Berdasarkan uraian di atas mengenai unsur manajemen, penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam

ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

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

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja ada orang lain dengan menjual jasa mereka : waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, baik itu besar maupun kecil. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan yang menyangkut system perencanaan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan ketenagakerjaan yang baik.

Selain itu terdapat pengertian lain, menurut Mathis dan Jackson (2011: 15) bahwa : Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai : ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di perusahaan.

Sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016:37) Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau

sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Sedangkan Gary Dessler (2016:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Manullang yang dikutip oleh R. Supomo (2018:2) juga mengemukakan : seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Defenisi-defenisi yang telah disebutkan para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja sehingga tercapai tujuan organisasi dan individu dan tercapat kepuasan pada diri individu

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada di lingkungan perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2014:8) adalah sebagai berikut:



1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya *miss*-manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktifitas kerja meningkat
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan apa yang telah direncanakan oleh manajemen. Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:16-18), ada empat tujuan sumber daya manusia yang dikemukakan pada halaman selanjutnya:

1. Tujuan Sosial

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

## 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

## 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

## 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang

terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut oleh Edy Sutrisno (2017 : 8) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek - aspek legal.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi seseorang dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar seseorang dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas.

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan, baik secara skala besar, menengah maupun kecil akan berinteraksi langsung dengan lingkungan dimana perusahaan tersebut berada. Perusahaan yang bisa bertahan adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan dengan perubahan lingkungan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:25) yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun secara kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap karyawan, didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian produktivitas perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan produktivitas dan keseluruhan yang ada didalam perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

#### **1. Penerangan ditempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

## 2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

## 3. Kelembaban ditempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban k kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

## 4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

## 5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanisme pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Pencemaran ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*Air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

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

#### 9. Dekorasi dan Tata Letak

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

#### 10. Musik

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

#### 11. Keamanan ditempat kerja

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

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja diperusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

Lingkungan kerja dan lingkungan kerja non fisik

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

### 1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

### 2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diembannya didalam perusahaan.

### 3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tempat untuk beribadah.

### 4. Tersedianya Sarana Angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

### 1. Hubungan antara rekan kerja setingkat



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

#### 2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

#### 3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama lain terjalin secara harmonis dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin baik pula.

#### **2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat, selain itu lingkungan kerja juga

dapat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Stres kerja muncul akibat dari situasi kerja yang ada di perusahaan. Stres kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja di perusahaan dimana dia bekerja.

#### **2.1.4 Stres Kerja**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan menunjukkan kinerja baik sangat penting bagi kelancaran hidup perusahaan. Hal ini dianggap penting juga oleh pemilik perusahaan yang tentunya mengharapkan laba yang optimal dari kinerja karyawan, maka patutlah stres kerja ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Stres kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan harus menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja, terutama masalah perbedaan penilaian prestasi kerja secara langsung maupun tidak langsung, ketidakadilan yang diterima karyawan terhadap penilaian tersebut merupakan salah satu fokus stres yang dialami oleh karyawan. Permasalahan timbul apabila stres kerja terjadi dalam waktu yang cukup dengan intensitas yang cukup tinggi. Dalam keadaan seperti ini biasanya individu mengerjakan dengan tidak yakin dan sering membuat kesalahan. Stres yang dialami karyawan berasal dari berbagai faktor dan menimbulkan dampak stres terhadap perusahaan.

##### **2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologis, stress digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri.

Malayu Hasibuan (2012:204) berpendapat bahwa stress kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress ragu, tidak percaya diri dan merasakan kekhawatiran kronis, sedangkan menurut Hasibuan (2013:204) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Greenberg (dalam setiyana, V.Y. 2013:284) stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecendrungan stress, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual dan stressor diluar perusahaan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novi, dkk (2014) menunjukkan hasil stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang diartikan semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami maka karyawan akan menurun sebaliknya semakin rendah tingkat stress maka kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun perusahaan sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilaku karyawan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson (2011:19), ada empat faktor penyebab terjadinya stress, stress terjadi akibat dari adanya tekanan (stressor) ditempat kerja stressor tersebut yaitu :

1. Stressor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara yang kotor
2. Stressor individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketidak majuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor kelompok berupa hubungan yang berupa dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor keorganisasian berupa ketidadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan kebijaksanaan yang jelas.

#### **2.1.4.3 Aspek-Aspek Stress Kerja**

Menuru Luthans (dalam Setiyana, 2013:385) seseorang yang mengalami stress pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek pada stress yaitu:

1. Fisiology (*physiology*)

Masalah kesehatan yang mencakup masalah system kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah system kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah muskokeletal (otot dan rangka) seperti rasa sakit punggung masalah gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit

2. Psikologikal (*psychology*)

Ditandai dengan : ketidak puasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

### 3. Tingkah laku (*behavior*)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan dan susah tidur.

Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauzi, H. 2013:19) membagi 5 efek dari stress kerja, yaitu :

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup dan kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif dan tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik dan hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologis. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah.

Organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses instansi tidak terhambat.

#### **2.1.4.4 Dimensi Stress Kerja**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator variable yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keberadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. Dimensi dari stress kerja. Dimensi dari stress kerja menurut Cooper (dikutip Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2014:314), yaitu :

1. Kondisi pekerjaan
  - a. Beban kerja dalam faktor internal
  - b. Beban kerja dalam eksternal
  - c. Jadwal kerja
2. Peran
  - a. Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
  - a. Hasil kerja dan system dukungan social yang baik
  - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karir
  - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c. Keamanan pekerjaan

## 5. Struktur organisasi

- a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
- b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
- c. Keterlibatan dalam membuat keputusan

### 2.1.5 Produktivitas Kerja

Menurut Kimsean (2014:319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang di tentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam tingkah laku maupun perbuatan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas tinggi:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
2. Aspek efesiensi tenaga kerja
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

#### 2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris *product : result, outcome* berkembang menjadi *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity : having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu di dalam perusahaan. Kerja yang dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakangi.

Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Menurut Sinungan (2014:27)

mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Sedangkan menurut Siagian dalam Agustin (2014:113) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013:245) diantaranya adalah :

1. Sikap mental berupa
  - a. Motivasi kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Etika kerja

2. Pendidikan dan Pelatihan :

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan



Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

#### 4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pemimpin suatu perusahaan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya.

#### 5. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenaga kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif.

#### 6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 7. Gizi dan kesehatan

Jaminan social yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

#### 8. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### 9. Sarana dan produksi

Mutu sarana dan produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 10. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.1.5.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Sutrisno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:104-105) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. kemampuan

mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang bebaskan kepada mereka.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

#### 3. Semangat kerja.

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

#### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kinerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan

#### 5. Mutu

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

#### 6. Efisiensi

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

### **2.1.5.4 Dimensi Produktivitas kerja**

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatannya

dalam proses pekerjaan pada instalasi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan ekstensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kinerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut Kimsean (2014:321) terdapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas beberapa dimensi produktivitas sebagai berikut:

4. Usaha
5. Motivasi
6. Kemampuan
7. Kesempatan dan kejelasan tujuan

#### **2.1.5.5 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja**

Kegunaan dan manfaat dari penilaian produktivitas kerja yaitu:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Evaluasi produktivitas kinerja digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian, misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir

- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berguna sebagai pendukung dalam melakukan penelitian-penelitian dan diharapkan dapat membantu peneliti sebagai dasar, acuan dan temuan temuan dalam melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai masalah lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kinerja dengan objek penelitian yang beragam. Beberapa penelitian lain yang masih berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Tujuannya dicantumkannya penelitian terdahulu untuk mengetahui sebuah keilmuan yang sudah dilakukan orang lain. Penelitian ini dapat dilakukan dengan benar-benar dan belum pernah diteliti oleh orang lain dan dapat dipertanggung jawabkan jika peneltian ini belum sama sekali diteliti dan kemudian dapat dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, juga dapat dipakai sebagai pembanding dengan penelitian yang dilakukan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul dan peneliti tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT.Unggaran Sari Garment. Risfatul Khotimah (2017)	Lingkungan kerja Stress kerja Produktivitas kinerja		Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
2.	Pengaruh peran ganda, stres kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan Industri Pantjatunggal Knitting Mill. Yohana T. Simanjuntak, (2018)	Stress kerja Produktivitas	Peran ganda Disiplin kerja	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

3	Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi R-PET PT Namasindo Plas Garmen Bandung Barat. Wandy Zulkarnaen, Rachmat Kusmana (2018)		Pelatihan kerja	Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja
4.	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada UMKM konveksi Jersey Malang. Ahmad Effendi (2017)	Lingkungan kerja Produktivitas kerja	Kepuasan Kerja	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
5.	Analisis stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi Jahit <i>Men's Pyjama</i> pada PT. Leading Garment Industri Bandung. Antonio (2017)	Stres kerja Produktivitas kerja	Motivasi kerja	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6.	Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT.Sawahkarunia Agung Textile Karanganyar Jawa). Kurnianingsih, Mu'tamaroh (2008)	Lingkungan kerja Produktivitas kerja		Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7.	Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Bintang Triputrax Pekalongan Textile. Gerry Irawan (2011)	Lingkungan kerja Produktivitas kerja	Pengawasan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT Unggaran Sari Garmen. Risfatul Khatimah, Edward Gagah, Leonardo B Hashiolan (2017)	Stres kerja Lingkungan kerja Produktivitas kerja	Kepemimpinan	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

9.	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi pada PT.Primatexco Indonesia Textile. M Riksa Aditya (2015)	Lingkungan kerja Produktivitas kerja	Pelatihan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
10.	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tekstile PT.Kosoema Nanda Putra Klaten. Firnawan Ajie Nugraha (2009)	Lingkungan kerja Stres kerja Produktivitas kerja	Kepimpinan  Motivasi  Pelatihan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
11.	<i>The effect of job characteristic, welfare and work environment to employee productivity at PT federal international Textile Manado.</i> Christy Tulandi. S.L Mandey. Mac Donald Walangitan (2015)	<i>Work Environment Productivity</i>	<i>Job karakteristik Welfare</i>	<i>Work environment a positive and significant productivity employee performance</i>
12.	Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung. Kristin Pangesti.(2017)	Stress kerja Produktivitas kerja	Keselamatan kerja Kompensasi	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
13.	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo Konveksi. Khoirunnisa Isnaini (2015)	Lingkungan kerja Stres kerja Produktivitas kerja		Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
14.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kembang Sari Garmen Kabupaten badung.I Wayan Senata (Vol.4 No.1 tahun 2014)	Lingkungan kerja Produktivitas kinerja		Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

15.	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan depot LPG Balongan PT Pertamina. Aldy Pambudi Wicaksono (2017)	Lingkungan kerja Stress kerja Produktivitas kinerja		Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
-----	--	---	--	--

Beberapa penelitian diatas atas meneliti variable-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja stress kerja dan produktivitas kerja. Peneliti mengenai lingkungan kerja dan stres terhadap produktivitas kinerja. Perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini terletak pada waktu, objek, metode, letak variable dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Unit observasi dari penelitian ini adalah konveksi Sirah *Outwear Factory*.

Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan Lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Adapun populasi dari seluruh karyawan konveksi Monaco Fashion 30 karyawan, dengan demikian maka ditarik sampel nya sebanyak 30 karyawan, sampel dari penelitian ini adalah mengambill sampel jenuh

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar yang diperoleh melalui observasi dan telah pustakaan, kerangka pemikiran dibuat untuk menjelaskan hubungan antara variable satu dengan yanglainnya baik secara parsial maupun simultan berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Variable dalam penelitian ini yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.



### **2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Donny Andika Putra (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Refi *Chemical* Industri berdasarkan perhitungannya yang diperoleh 51 orang yang dijadikan sampel dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh I Wayan Senata (2014) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kembang Sari Kabupaten Badung. dimana berdasarkan hasil analisi yang diperoleh bahwa variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap. Diketahui variable Lingkungan kerja adalah variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Kristin Pangesti (2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung dengan sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan hasilnya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### **2.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Stress kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin turun produktivitas kerja dan juga sebaliknya jika tingkat stress kerja turun, maka produktivitas kerja akan tinggi sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohana Simanjuntak (2018) dengan judul pengaruh peran ganda, stress kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan PT.Pantjatunggal

Knitting Mill dimana hasil penelitiannya dengan jumlah populasi karyawan 84 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Albon Hamonangan (2015) dengan judul pengaruh keterampilan, upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Industri Karet Nusantara Medan, Dengan populasi 45 karyawan yang dijadikan sampel dimana hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan, upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

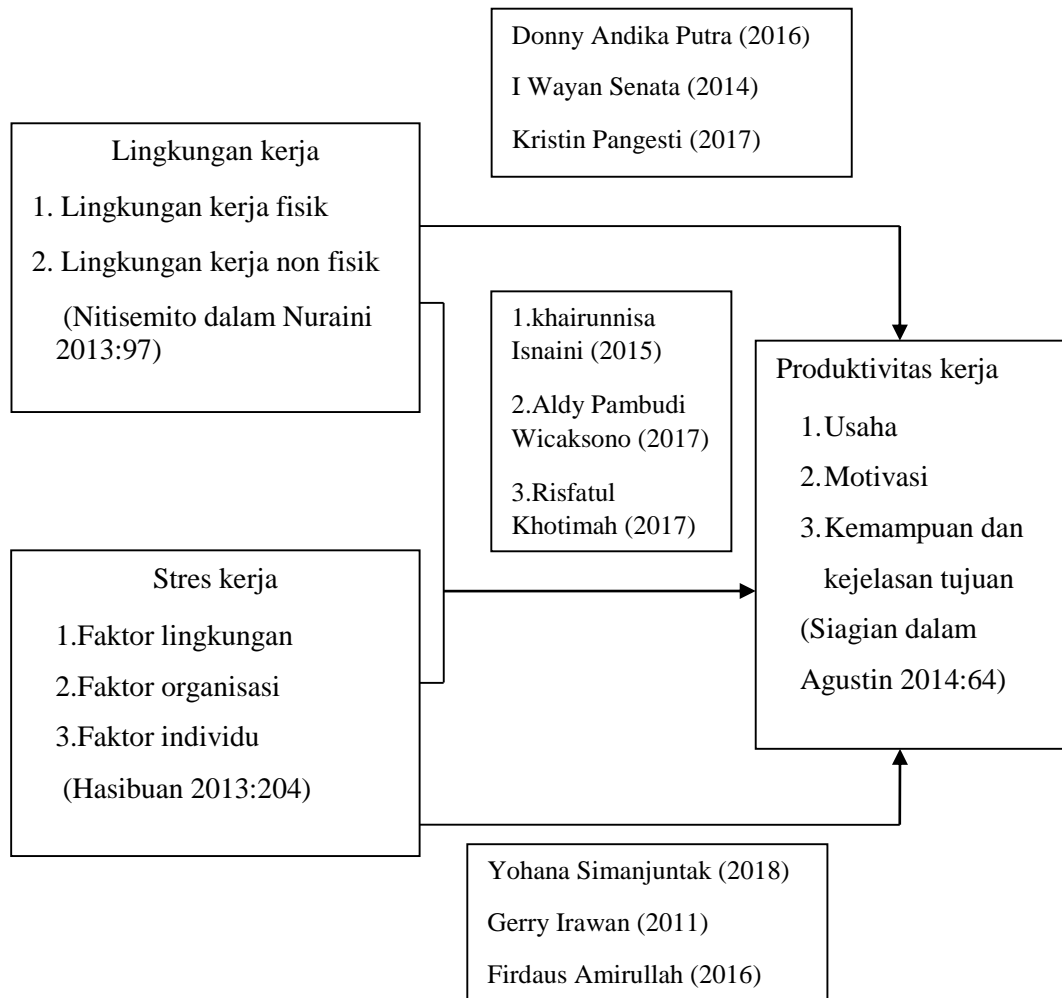
Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Firdaus Amirullah (2016) yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT.Trijaya Pratama Future Makassar, memiliki sampel sebanyak 60 karyawan dan memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengaruh keterampilan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas perusahaan, dimana factor-faktor ini yang menjadikan perusahaan naik atau turun dilihat dari produktivitasnya Penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa Isnaini (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Studi kasus pada PT.Putra Nugraha Sentosa Mojosongo, dimana hasilnya yaitu lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 2.2 Paradigma Penelitian

Berikut peneliti sajikan paradigma penelitian pada gambar 2.1:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**