

BAB II

KAJIAN PUSTAKAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, dimulai dari pengertian umum sampai pada pengertian yang fokus pada permasalahan yang sedang dibahas untuk menghimpun informasi yang relevan. Sehingga dapat menjadi sebuah acuan dasar teori untuk objek yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Secara umum, manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. manajemen dapat diartikan pula suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Terdapat banyak definisi Manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin di sampaikan dari definisi Manajemen tersebut.

Menurut (Afandi 2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-

fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut (Feriyanto 2015) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Untuk berjalannya suatu usaha dan bisnis seorang manajer yang ada dalam suatu perusahaan harus mengetahui dan menerapkan fungsi- fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, Fungsi manajemen sangat berperan penting dalam proses manajemen dan fungsi manajemen juga sebagaitolak ukur dalam melakukan tugas masing-masing yang telah diberikan oleh seorang manajer. (Firmansyah and Mahardhika 2018)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh (Amirullah 2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan kebijakan atau prosedur dari semua kegiatan yang telah ada. (Handoko 2017) Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu untuk mengetahui tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi. Dalam pengorganisasian dilakukan untuk pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggotanya. (Maujud 2018)

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

Semua fungsi tidak akan efektif jika tidak ada pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui kinerja dari setiap anggota dengan alasan untuk memastikan semua yang sudah direncanakan, disusun, dan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat. Selain itu juga dilakukan evaluasi pada anggota yang tidak menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan. (Handoko 2017).

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, Pengarahan dan pengendalian.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Hamali 2016).

Selain itu Menurut Soelistyo menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. (Soelistyo 2016)

Ahli lainnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia H. Suparyadi menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. (Suparyadi 2015).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, melatih, menilai dalam pendayagunaan, pengembangan serta penilaian seorang karyawan melalui perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Pengembangan SDM

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018) menyatakan bahwa:

1. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi
 - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
 - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
 - c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
 - d. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
 - e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)

- f. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
Penyelesaian konflik secara fungsional
2. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai
- a. Keputusan lebih baik
 - b. Kemampuan menyelesaikan masalah
 - c. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
 - d. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
 - e. Memperbesar rasa percaya diri
 - f. Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
Meningkatkan kepuasan kerja
 - g. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu Memperbesar tekad
untuk mandiri

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat menurut (Sutrisno 2016) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisational dan nilai dalam manajemen SDM

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Lijan Poltak Sinambela 2016) Kepuasan kerja adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Menurut Kaswan (Kaswan 2015) kepuasan kerja merupakan “penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya.

Masih menurut (Kaswan 2015) kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya, orang bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya”.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian anggota organisasi terhadap pekerjaannya atas keadaan kerja, hasil dan kerja itu sendiri serta dari berbagai aspek pekerjaan lainnya yang dirasakan oleh anggota organisasi.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Lijan Poltak Sinambela 2016), mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

1. Tantangan Pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar mana pekerjaan yang mereka lakukan.

Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi moderat menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Reward yang memadai

Kecendrungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternative lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

4. Kolega yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja dan menunjukkan minat personal terhadap mereka. (Lijan Poltak Sinambela 2016).

Berbeda dengan pendapat Stephen P. Robbins (2017:121) Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.

- c. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan pegawai untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
 - a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Indikator dari dimensi ini,yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat lima dimensi dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan kerja, supervise, dan promosi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Edy Sutrisno 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju
 Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja.
 Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji/ Upah
 Gaji lebih penyebab akan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi, dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan dan atasan.

Supervisi yang buruk dapat berakhir absensi *Turn over*

6. Faktor intrinik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2.1.3.4 Model Kepuasan Kerja

Menurut (Busro 2018) kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Ada lima model kepuasan kerja yang menonjol, berdasarkan penyebabnya, yaitu:

1. Pemeliharaan kebutuhan, kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik suatu pekerjaan yang memungkinkan memenuhi kebutuhan individu.
2. Kecocokan antara harapan yang realistis. Kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpengaruhi yang merupakan perbedaan antara harapan dan hasil yang diperoleh.
3. Pencapaian nilai kepuasan kerja berasal dari prestasi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang individu.
4. Persamaan kepuasan kerja merujuk pada perilaku individu secara adil dalam pemberian gaji.

5. Komponen watak atau genetic, individu yang emosional stabil akan mudah merasakan kepuasan kerja dibandingkan individu emosional, tempramen, suka mengeluh, dan berkarakter negatif lainnya.

Karyawan banyak memiliki minat, dan ini kadang-kadang terpuaskan di tempat kerja. Akan tetapi, semakin banyak karyawan yang dapat memenuhi minat mereka selagi bekerja, semakin puas mereka dengan pekerjaan itu. Misalnya, penelitian terbaru menemukan bahwa lulusan perguruan tinggi lebih puas dengan pekerjaannya ketika pekerjaan itu sesuai dengan jurusannya dari pada di luar bidang yang diminatinya

2.1.3.5 Dampak Kepuasan Kerja

1. Penelitian Ricky Fabiano Amri (2015) dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap loyalitas yang berdampak pada kinerja menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan atau memberikan kinerja karyawan semakin meningkat dan output ke perusahaan menjadi lebih baik. Dan hasil yang kedua yaitu loyalitas memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan belum tentu mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Penelitian dari Luis Aparico Gutters dan wayan Gede Supartha (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada guru, yang. Selanjutnya

hasil yang kedua menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.1.4 Stress Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Nusran and Lantara 2019). Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari and Prasetyo 2018).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. (Safitri and Astutik 2019). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. (Safitri and Astutik 2019). Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Mangkunegara mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat

dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. (Mangkunegara 2016). Dalam kesempatan lain, menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

Selanjutnya, stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara karyawan dan pekerjaan, juga definisi stres kerja merupakan rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh individu, Pendapat yang serupa diungkapkan Selye jika stres kerja adalah sebuah konsep yang terus-menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

Definisi stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. (Vanchapo 2020).

Sedangkan menurut (Sondang 2016) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang. Konsep stres kerja dapat dilihat dari beberapa sudut yaitu:

- 1 Stres kerja dari keadaan tempat kerja

- 2 Stres kerja dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi
- 3 Stres karena kelebihan beban kerja
- 4 Stres kerja akibat waktu kerja yang berlebih
- 5 Stres akibat tanggung jawab

Dari kalangan pakar belum mendapatkan kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari stres kerja, namun stres kerja yang diutarakan oleh para ahli selalu berkuat pada aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebankannya.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu..

2.1.4.2 Sumber Stress Kerja

Sumber- sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai hal misalkan sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut (Sondang 2016) menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan :

- 1 Beban tugas yang terlalu berat.
- 2 Desakan waktu.
- 3 Penyeliaan yang kurang baik.
- 4 Iklim kerja yang tidak aman.
- 5 Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
- 6 Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
- 7 Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- 8 Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya.
- 9 Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- 10 Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian

Sedangkan sumber-sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut :

- 1 Masalah keuangan
- 2 Perilaku negative anak-anak
- 3 Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
- 4 Pindah tempat tinggal
- 5 Ada anggota keluarga yang meninggal
- 6 Kecelakaan
- 7 Mengidap penyakit berat

Berdasarkan sumber-sumber stress kerja yang telah di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan stres terhadap karyawan dan sumber stres dari luar pekerjaan juga bisa mempengaruhi stres kerja

karyawan yaitu salah satunya masalah keluarga, kecelakaan dan sebagainya. Hal ini bisa diatasi oleh pemulihan diri.

2.1.4.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut (Mangkunegara 2016), yaitu:

1 Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2 Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3 Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan

reaksireaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. (Robbin and Judge 2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Faktor Organisasi

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

berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Faktor Individu

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

Indikator dari stres kerja menurut (Hasibuan 2019) ada lima, yaitu:

- 1 Konflik, yaitu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.
- 2 Komunikasi, yaitu proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi.
- 3 Waktu kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.
- 4 Sikap pimpinan, yaitu diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 5 Beban kerja, yaitu sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.

Berikut merupakan indikator dari stres kerja karyawan menurut (Mangkunegara 2016) yaitu:

1. Konflik peran
Merupakan bentuk perselisihan pendapat didalam diri seseorang.
2. Beban kerja
Merupakan ketidak seimbangan antar skill yang dimiliki dan tugas yang diberikan atasan.

3. Hubungan dalam pekerjaan

Pekerjaan yang banyak maka akan menyebabkan karir orang tersebut terbebani.

4. Pengembangan karir

Merupakan shock therapy dimana menyebabkan karyawan itu kaget dengan perubahan jabatan tersebut dan belum dapat membiasakan dengan suasana baru serta tanggung jawab baru.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

2.1.4.5 Faktor Stress Kerja

Sumber stres yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stres. Dari faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing.

Menelusuri tentang stres kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stres yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. Lim dkk (dalam Ando, Umar, Agustina, 2017 : 2) menyatakan bahwa faktor risiko stres atau stresor adalah seperti

karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu.

Penyebab stres kerja menurut (Sunyoto 2018) yaitu sebagai berikut:

1 Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan- kebiasaan lama.

2 Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3 Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4 Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

5 Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal ini seperti dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga cara yang pertama yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres yaitu dengan cara melakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat dan sebagainya. Lalu yang kedua menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan yang ketiga meningkatkan daya tahan pribadi.

2.1.4.6 Dampak Stress Kerja

1. Penelitian dari Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dengan judul pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000.
2. Penelitian dari H. Edy Sutrisno (2009) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian dan arti penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi karyawan dilingkungan sekitarnya, dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti 2017)

Lingkungan kerja adalah segala hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman kepada karyawan, dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan ditempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang ada pada karyawan itu sendiri sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. (Afandi 2018)

Selain itu menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah keadaan-keadaan yang terdapat ditempat kerja dan yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan kerja maupun dengan bawahan, ataupun dengan rekan kerja. (Sedarmayanti 2017)

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai/karyawan baik itu berupa fisik ataupun nonfisik yang dapat mempengaruhi para pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman maka pegawai akan merasa aman saat bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung atau kurang kondusif maka pegawai perusahaan tidak akan merasa aman.

2.1.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2015:57) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan-keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan kerja. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang mata, dan juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai untuk karyawan.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah saat bekerja, seperti kantin baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan di sekitar perusahaan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang di peruntukan karyawan maupun angkutan umum yang murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti 2017)Indikator lingkungan kerja ada 7. Indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin akan membuat tempat kerja terasa nyaman.

3. Suara bising

Tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerjaan.

4. Penggunaan warna

Pemilihan warna untuk ruangan kerja

5. Ruang gerak yang di perlukan

Posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lain dan melihat kebutuhan ruang gerak pegawai.

6. Keamanan bekerja

Suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman untuk melakukan pekerjaan.

7. Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai yang harmonis akan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan dapat menjalankan tugas bersama-sama.

Indikator lingkungan kerja adalah indikiator-indikator yang dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang ada didalam lingkungan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan indikator-indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar lingkungan kerja karyawan menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut pendapat para ahli seperti yang diutarakan (Sedarmayanti 2017) diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Temperatur
2. Kelembapan
 - a. Sirkulasi Udara
 - b. Kebisingan
 - c. Getaran Mekanis
 - d. Bau-bauan
 - e. Tata warna
 - f. Dekorasi tata letak
 - g. Musik
 - h. Keamanan
3. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Menurut (Gunawan, 2014) faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.

Penerangan di tempat kerja sangat berperan penting dalam keberhasilan didalam kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruangan karyawan akan membutuhkan sirkulasi udara untuk tetap membuat udara tempat kerja nyaman dan tidak pengap.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan tidak berbau akan membuat karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja

2.1.5.4 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Cahaya

Cahaya besar manfaatnya dan sangat berguna untuk karyawan agar mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu sangat perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan mata. Cahaya atau penerangan yang kurang dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya bisa menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul rasa kelelahan didalam tubuh dan pada saat bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Suara Bising

Untuk menjaga kestabilan produktifitas kerja, atau untuk meningkatkan produktifitas kerja didalam perusahaan perlu untuk memperhatikan dan

mengurangi suara yang mengganggu kinerja karyawan. Karena bunyi bising dilingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, oleh karena itu suara yang menggagu harus benar-benar dikurangi.

4. Penggunaan Warna

Warna disuatu ruangan itu mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna memberikan efek psikologis kepada karyawan, karena warna mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap perasaan seseorang, sifat dan pengaruh warna biasanya menimbulkan perasaan senang, ceria, sumpek dan lain-lain.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang tidak mempersulit karyawan untuk bergerak, dan juga mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja didalamnya. Tata ruang kerja hendaknya di desain sebaik mungkin untuk karyawan, sehingga dapat memberikan kesan nyaman bagi karyawan, untuk itu ruangan kerja harus ditata dengan baik dan juga mengacu kepada aliran kerja sehingga dapat mempermudah karyawan kerja, dapat juga unuk meningkatkan efishensi dan memudahkan antar karyawan untuk koordinasi.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diberikan perusahaan dapat mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamaan ini tidak dapat diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Karena keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen-elemen yang ada di perusahaan tersebut secara bahu-membahu untuk menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Tetapi perusahaan harus

memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja untuk karyawannya, agar dapat timbul semangat kerja dan gairah kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus bertanggung jawab atas kondisi karyawannya dalam bekerja.

2.1.5.5 Dampak Lingkungan Kerja

1. Penelitian dari Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank Sulut cabang airmadidi Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi
2. Penelitian dari Nirza Marzuki Husain dan Andrian Hady pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan hotel melati di kecamatan Banjarmasin tengah. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi.

2.1.6 Kinerja

Kegiatan yang paling lazim dinilai suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi. Kinerja menjadi tolak ukur yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan, jika perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuannya maka perusahaan tersebut dikatakan berhasil.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga mendapat hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik (Mangkunegara 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al. 2016).

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi 2018).

Kinerja juga dapat diartikan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. (Kasmir 2016)

Dari berbagai definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari segala yang dicapai oleh karyawan dengan melewati berbagai proses dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan selalu ingin

menunjukkan kinerja yang baik dan selalu berperilaku nyata sesuai dengan peran masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu komponen yang sangat penting di dalam perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.6.2 Dimensi dan indikator Kinerja

Menurut (Kasmir 2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan

tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik

Sedangkan menurut (Afandi 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan. (Afandi 2018).

2.1.6.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sedarmayanti 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan.

Menurut Mangkunegara terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Kemampuan

Pada dasarnya manusia memiliki dua kemampuan, yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan realitiy merupakan penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Jika dikaitkan dalam dunia kerja. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus megetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan yang

bekerja sebagai perawat harus mengetahui dan menguasai ilmu kesehatan dan tindakan medis lainnya.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sebagai seorang karyawan tentunya harus memiliki motivasi didalam dirinya dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, reward, dan lain sebagainya. (Mangkunegara 2016).

2.1.6.5 Dampak Kinerja

Berikut ini beberapa dampak dari kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diantaranya:

1. Penelitian Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama menyatakan hasil penelitiannya bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan memberikan dampak terhadap motivasi karyawan dan sistem kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut.
2. Penelitian Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto dan Mohammad Iqbal (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan hasil yang pertama bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang kedua adalah kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Dan penelitian oleh Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw (2015) dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado menyatakan hasil penelitiannya bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan berdampak pada peningkatan kualitas etos kerja dan disiplin kerja karyawan serta munculnya komitmen organisasi yang tinggi.

2.17 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Alfian Nurrohmat, Rini Lestari (2021) Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sumber: VOLUME. 1, NO. 2, DESEMBER 2021, JURNAL RISET AKUNTANSI (JRA) DOI: https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria “Baik”. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung	Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Objek Penelitian
2	Apriani Nurlaela, trianasari trianasari (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem Vol. 7 No. 1 (2021) DOI: https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308	Hasil penelitian ini secara signifikan menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja; (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.	Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Objek Penelitian dan Lokasi Penelitian
3	Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja	Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan	Objek Penelitian

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 2 (2018) DOI: https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015</p>	<p>dengan kepuasan kerja terhadap karyawan.</p>	<p>Terhadap Kinerja.</p>	
4	<p>Cindy Christine Miranda, Sirajuddin Sirajuddin, Akbar Gunawan (2020) Pengaruh Kompetensi, Stes Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik Vol. 10 No. 1 (2020): VOLUME 10 NO 1 MARET 2020 DOI: https://doi.org/10.25105/jti.v10i1.8392</p>	<p>Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap konflik kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan, konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.</p>	<p>Variabel Stres Kerja , Variabel Kepuasan dan Kinerja.</p>	<p>Variabel Kompetensi dan Variabel Konflik</p>
5	<p>Ende, Ahmad Asep Firdaus (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis Vol. 2, No. 1, Februari 2021 DOI: https://doi.org/10.47747/jisma.b.v2i1.197</p>	<p>The results of the study showed that the working environment was influential in the performance of the population service and civil registration of Serang. Hypothesis 1 is supported, the working environment affects the performance of the Population Service officers and civil registration of Serang City</p>	<p>Variable Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Var. Intervening</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>
6	<p>Enok Omah, Kasmir (2021) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai</p>	<p>Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja</p>	<p>Variabel Kepemimpinan</p>

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	variabel intervening di PT Yamaha musik cabang cikarang Jurnal Indikator: Vol 5, No 3 (2021) DOI: https://doi.org/10.22441/indikator.v5i3.797	kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karawan.	Karyawan melalui Kepuasan Kerja	
7	Fransiska Octaviani Sitinjak (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Vol 6 No 2 (2021) DOI: https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781	The results of this study indicate that HR competencies have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. HR competencies have a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance	Variable Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Var. Intervening Kepuasan Kerja	Variable Motivasi Kerja, Variable Kompensasi
8	Hartono Jessie Steven, Arif Partono Prasetyo (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Penelitian Ipteks Vol 5, No 1 (2020) DOI: https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i.3022	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres kerja Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.	Objek Penelitian
9	Hendriyaldi Hendriyaldi (2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Vol. 10 No. 02 (2021): Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (MANKEU) DOI: https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.18846	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh	Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Var. Intervening	Variable Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan		
10	I Gd. Darma Laksana, Ni Made Dwi Ariani Mayasari (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2 (2021), DOI: https://doi.org/10.2388/bjm.v7i2.31930	Hasil riset menunjukkan: (1) Kompetensi serta stres kerja memiliki pengaruh penting untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali. (2) Kompetensi memiliki peranan penting serta positif untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali (3) Stres kerja memberikan peranan penting serta negatif untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali.	Variable Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat	Variable Kompetensi dan Lokasi Penelitian
11	Kadek Ega Oktaviani, Ni Dwi Ariani Mayasari (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Padi Di Desa Ambengan Bisma: Jurnal Manajemen Vol.7 No.2 (2021) DOI: https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32331	Hasil penelitian ini menunjukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petani padi di Desa Ambengan dengan hasil 0,459 dengan p-value 0,000, sumbangan pengaruh sebesar 21,0%.	Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Kompetensi
12	Kadek Widia Lestari, Ni Made Ary Widiastini (2021) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada ud sinar abadi Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 DOI: https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095	Hasil penelitian X1 berpengaruh positif terhadap Y melalui X2, pada UD Sinar Abadi, X1 berpengaruh positif X2 pada UD Sinar Abadi, X1 berpengaruh positif terhadap Y pada UD Sinar Abadi dan X2 berpengaruh positif terhadap Y pada UD Sinar Abadi.	Variable Lingkungan Kerja dan kepuasan Kinerja	Variable produktivitas kerja karyawan
13	Kemas Vivi Andayani, Riri Arianti Dwi Cahyani (2021) Judul: Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap	Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mega	Variable Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Variable Kepemimpinan

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Kinerja Karyawan PT. Mega Putra Sumber: Jurnal Persekusi, Vol 1, No 2 (2021) DOI: http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11031	Putra". Kontribusi pengaruh kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mega Putra pada koefisien determinasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.		
14	Kristin Juwita (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Volume 14 Nomor 2 Tahun 2021, DOI: https://doi.org/10.35457/xxx	Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variable Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Variable Disiplin Kerja
15	Luh Pasek Rismayanti, Ni Made Dwi Ariani Mayasari (2021) Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid - 19 Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 7 No. 2 (2021) DOI: https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31718	The results showed that (1) work environment and work stress have a significant effect on performance by 24.1%. (2) The work environment has a positive and significant effect on performance by 36.3%. (3) Job stress has a negative and significant effect on performance by 22.9%. (4) The work environment negatively and significantly affects work stress by 34.0%.	Variable Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat	Lokasi Penelitian
16	Meylin Rahmawati, Irawana (2020) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020 DOI: https://doi.org10.35334/jek.v11i2.1408	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai thitung sebesar 2,991. Ttabel sebesar 1,6989 dan nilai signifikan sebesar 0,005, maka dapat disimpulkan	Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja perawat	Variabel Dukungan Sosial

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		bahwa thitung > ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.		
17	Ni Kadek Okita Sari (2022) Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk Vol 2 No 1 (2022): Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata DOI: https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1782	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara negatif dan signifikan.	Variable Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Variable Kinerja Menjadi Mediator Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat
18	Ni Luh Mitha Utari, K. Krisna Heryanda (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1, Bulan Juli Tahun 2021 DOI: https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.29159	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Variable Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Variable Komitmen Organisasi
19	Padila Padila, Juli Andri (2022) Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19 Jurnal Keperawatan Silampari Volume 5, Nomor 2, Juni 2022 DOI: https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582	Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden paling banyak pada kategori beban kerja tinggi berjumlah 19 responden (61,3%) dan kategori tingkat stress tinggi berjumlah 16 responden (51,6%) serta p-value 0,029 (<0,05) sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat dengan	Variable Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat	Variable Beban Kerja dan Waktu Penelitian

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		nilai correlation coefficient bernilai positif.		
20	<p>Rahmatia Rahmatia, I. N Nugraha, S Julaela (2022) Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organization Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima Sumber: Vol. 5 No. 3 (2022): Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business DOI: https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.500</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel intervening berperan memperkuat kinerja</p>	<p>Variable Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>OCB sebagai variabel intervening</p>
21	<p>Shima Audry Efendy, I Nengah Suarmanayasa (2021) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karawan Pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 7 No. 2 (2021) DOI: https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32002</p>	<p>The analysis technique is used by path analysis. The results showed that (1) job ability and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (2) job ability has a positive and significant effect on employee performance, (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and (4) ability work has a positive and significant effect on job satisfaction at perusahaan daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng.</p>	<p>Variable Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Variable kemampuan kerja</p>
22	<p>Solihatun, Akhmad Darmawan, Fatmah Bagis (2021) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi,</p>	<p>Variable Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Var. Intervening</p>	<p>Variable Motivasi Kerja</p>

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Derivatif : Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 1 April 2021 DOI: https://doi.org/10.24127/jm.v15i1.582	lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan		
23	Surepno S, Dian Pujiatama Vera Subchanifa, Nugraheni Istiqomah (2020) Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Journal Of Islamic Banking and Finance Vol 4, No 2 (2020) DOI: http://dx.doi.org/10.21043/malja.v4i2.8868	The results showed that the work stress variable harmed employee performance. While the competency and compensation, variables have a positive and significant effect on employee performance. Job stress and competency variables do not affect employee performance which is mediated by work motivation. While the compensation variable affects employee performance mediated by work motivation.	Variable Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Var. Intervening Kepuasan Kerja	Variable Motivasi Kerja, Variable Kompensasi
24	Yandra Rivaldo, Dibyo Harits Sulaksono, Yandri Pramata, Supriadi (2021) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam Jurnal Jumka Vol. 1 No. 1, Agustus 2021 DOI: https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.149	The results of this study onluded that job stress variables significantly influence job satisfaction, ommunication variables significantly influence job satisfaction, organizational commitment variables significantly influene job satisfaction, motivation variables have a significant effet on job satisfaction.	Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variable Komunikasi, Variabel Komitmen dan Motivasi
25	Yoyok Sudarmanto, Ni Nyoman Putu Martini, Toni Herlambang (2022) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan	Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan	Pengaruh Variable Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Variable Motivasi Sebagai Variable Intervening

No	Peneliti Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum Volume 19 Issue 1 (2022) Pages 79-88 KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen DOI: https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816	Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja karyawan Perusahaan		

Sumber : Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh penulis dan yang dilakukan oleh penulis terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penulis diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk membantu dalam menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. (Sugiyono 2018) Menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan

paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variable penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Konsep kerangka dalam penelitian ini seluruhnya menggambarkan secara sistematis pengaruh antar variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Z) dengan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Y). Kerangka yang digunakan di penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stress para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stress kerja.

Penelitian yang dilakukan Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2019) mengungkapkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap kinerja.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Jampangkulon

Karyawan yang mempunyai stres kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tidak terlalu bagus. Perusahaan yang tidak memperhatikan

stres kerja karyawannya akan cenderung tidak mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya akan tidak fokus dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Nanang Tedi, Syamsul Arifin, Farida Gustini (2021) mengungkapkan bahwa Hasil penelitian ini adalah nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,788, dari output tersebut koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,613, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel bebas (stress kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 61,3% dan sisanya 38,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Jampangkulon

Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dengan baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat karyawan akan menghasilkan kualitas yang baik.

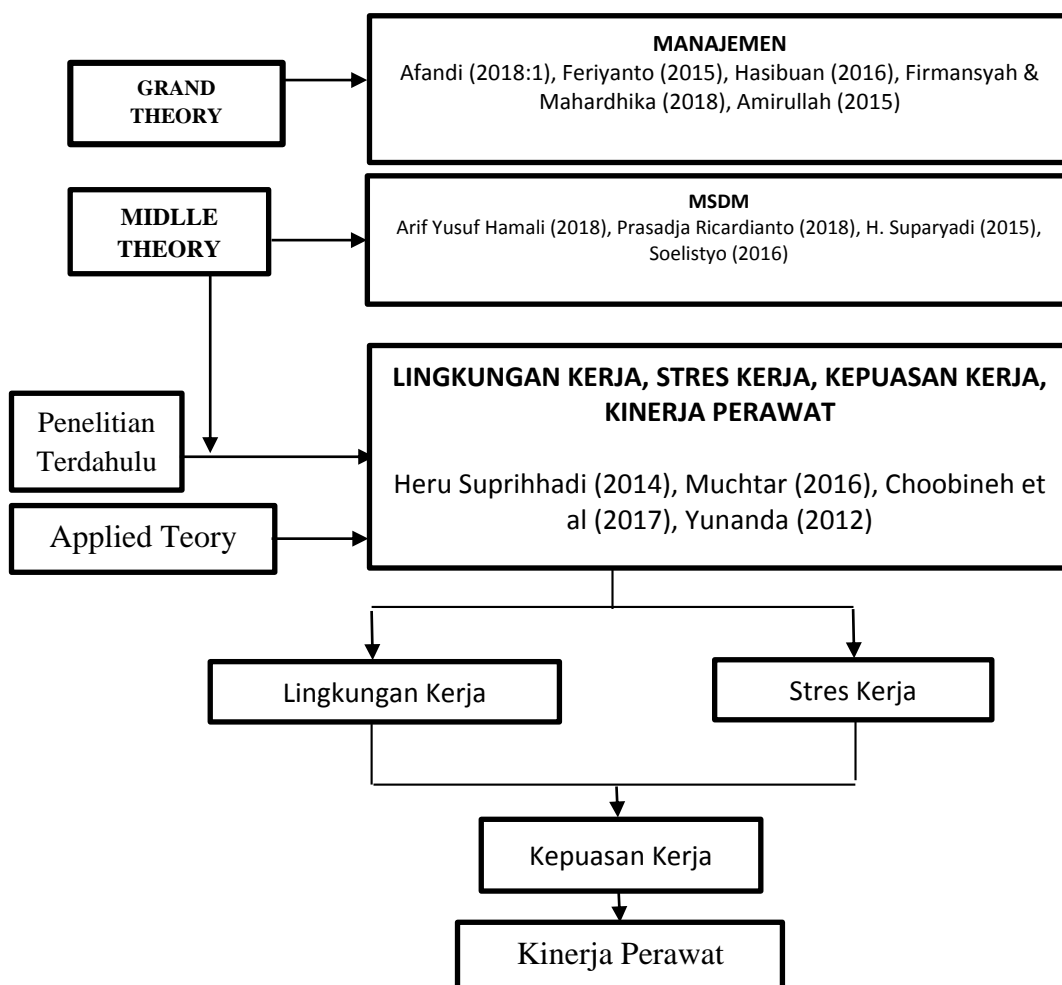
Hasil penelitian Rahmatia Rahmatia, I. N Nugraha, S Julaeha (2022) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel intervening berperan memperkuat kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Jampangkulon

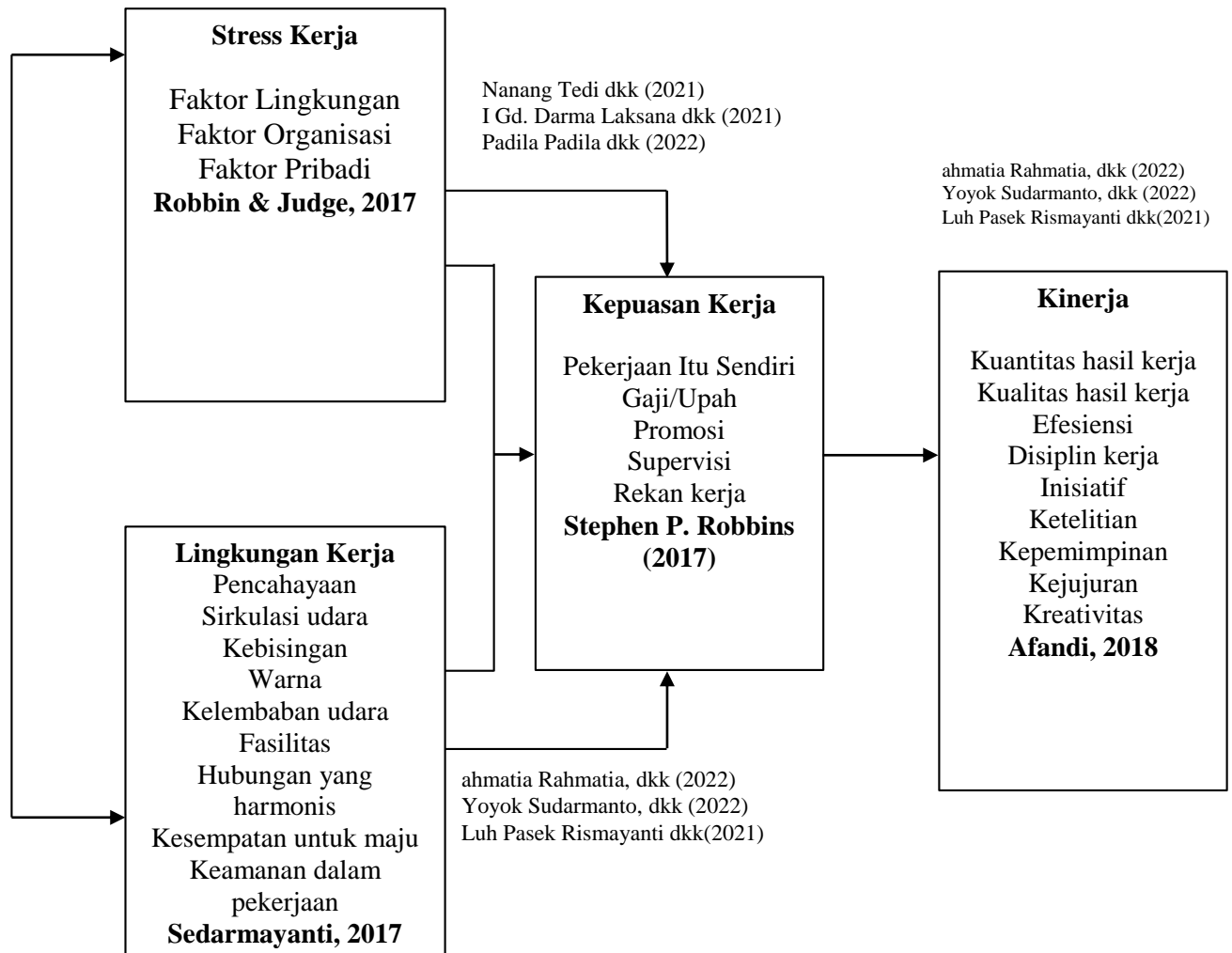
Semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin tinggi juga pengaruh terhadap kinerja yang dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki

hubungan dengan rekan kerja yang baik akan memiliki team work yang baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi untuk perusahaan.

Seperti dalam penelitian Kristin Juwita (2021) Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono 2018) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja perawat.

2. Hipotesis secara parsial

- a. Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- b. Terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kepuasan kerja
- c. Terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.