

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, 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 tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan mere nakanan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan

dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (Planning) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
2. Fungsi Pengorganisasian (Organizing) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Perencanaan dan pengorganisasian (actuating) yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja. Untuk itu maka dibutuhkan kerja keras, kerja cerdas dan kerjasama. Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi.
4. Fungsi Pengendalian (Controlling) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan. Menurut Hasibuan, S.P (2014), perencanaan sumber daya manusia yaitu :

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 mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, intergensi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014;56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dan menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas karyawan bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja fisik

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

- a. Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersediannya peralatan kerja yang memadai
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah di capai karyawan.
- d. Tersediannya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersediannya sarana angkutan, baik yang di peruntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

2.1.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito dalam (Jundy, 2018) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya member manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja

karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, dan begitupun sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin pun akan menurunkan semangat kerja.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito dalam (Jundy, 2018) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Menurut Nitisemito dalam (Jundy, 2018) Faktor-faktor kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Struktur Kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggung Jawab Kerja

Kejelasan pemisahan pertanggung jawaban antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga tidak terjadi pelemparan atau penghindaran tanggung jawab atas pekerjaan yang tidak selesai.

3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja Sama Antar Kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5. Kelancaran Komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik 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 karyawannya

Menurut 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 di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan perkerjaannya.

2. Peralatan Kerja yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibuthnkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersediannya tempat ibadah.

4. Tersediannya Sarana Angkutan

Tersediannya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang di peruntukan karyawan atau angkutan umum yang nyaman dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Menurut Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

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

2. Hubungan atasan dengan karyawan

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

3. Kerja sama antar karyawan

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

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Mangkunegara (2013,92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya, lingkungan tidak berarti lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Lukito dan Alriani (2018) menyatakan bahwa stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. (Syafii dan Lindawati 2016) stres merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam

sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi pada diri seseorang karyawan karena adanya sebuah tekanan atau tuntutan baik dari luar atau dalam dirinya sehingga dapat menimbulkan respon yang berdampak negatif terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kinerjanya akan menurun.

2.1.3.2 Faktor-faktor stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Robbins menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stress karena kebutuhan pokok tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawannya merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usung dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lainnya dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Robbins menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga di kategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang di kaitan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fissile lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak kesaling tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, makin pontensial stres.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang di berikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang di mainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hamper tidak bisa dirujukkan atau di puaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang di ciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan,dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Sruktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi(pembeda) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam kepututsan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam oragnisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan, ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya

f. Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda srtes cenderung

paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3. Faktor Individual

Robbins menjelaskan faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Robbins menjelaskan keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawakan ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentankan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kinerja.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) dampak stres umumnya digolongkan menjadi tiga, yaitu :

1. Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpusingan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) Ada beberapa indikator dari stres kerja, yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja sumber daya manusia dapat diartikan lain sebagai prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2000 : 67) menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, lalu disempurnakan oleh Mangkunegara (2014 : 9) disimpulkan bahwa “kinerja Sumber Daya Manusia atau prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009, 5).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan atau pun organisasi agar tercapai, kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu atau pun kelompok individu yang dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2012), mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang telah terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang demografi
2. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan struktur, *job design*.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Kerja

Menurut Arif Ramdhani dalam Dessler (2012:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja, yaitu :

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi :
 - a) Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
 - b) Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
 - c) Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
 - d) Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.
2. Kualitas/Kuantitas Kerja :
 - a) Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
 - b) Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
 - c) Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
 - d) Menggunakan jam kerja secara produktif.
3. Perencanaan/Organisasi
 - a) Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasi kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
 - b) Mengidentifikasi sumber daya yang di butuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
 - c) Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.

4. Inisiatif/Komitmen

- a) Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.
- b) Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
- c) Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
- d) Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

5. Penyelesaian Masalah/Kreativitas

- a) Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.
- b) Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
- c) Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
- d) Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

6. Kerja Tim dan Kerja Sama

- a) Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan rekan kerja dan bawahan
- b) Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan.
- c) Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.

7. Kemampuan Berhubungan Dengan Orang Lain

- a) Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan lainnya.
- b) Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.

8. Komunikasi (lisan dan tulisan)

- a) Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
- b) Mendengarkan dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini sangat penting karena dapat digunakan untuk sumber acuan dan informasi yang berguna bagi penelitian ini :

1. Lukito dan Alriani (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang membuktikan bahwa terdapat Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Jadi secara umum lingkungan kerja dan stres kerja harus dipelajari lebih lanjut sehingga variabel ini dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

2. Septianto (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi secara umum lingkungan kerja sudah bagus sementara stres kerja harus dipelajari lebih lanjut sehingga kedua variabel dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

3. Supriyadi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur membuktikan bahwa terdapat variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) Berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi secara umum lingkungan kerja sudah bagus sementara stres kerja harus dipelajari lebih lanjut sehingga kedua variabel dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

4. Syafii dan Lindawati (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik membuktikan bahwa Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan, jadi secara umum penelitian ini sudah bagus, karena sama-sama memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk kinerja karyawan.

5. Wulandari (2009), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Jadi secara umum stres kerja harus dipelajari lebih lanjut sehingga variabel ini dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan fisik maupun non fisik, lingkungan kerja yang memadai akan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat di ketahui saat karyawan atau pegawai melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lukito dan Alriani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan pada lingkungan kerja akan di ikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian Isnaini (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

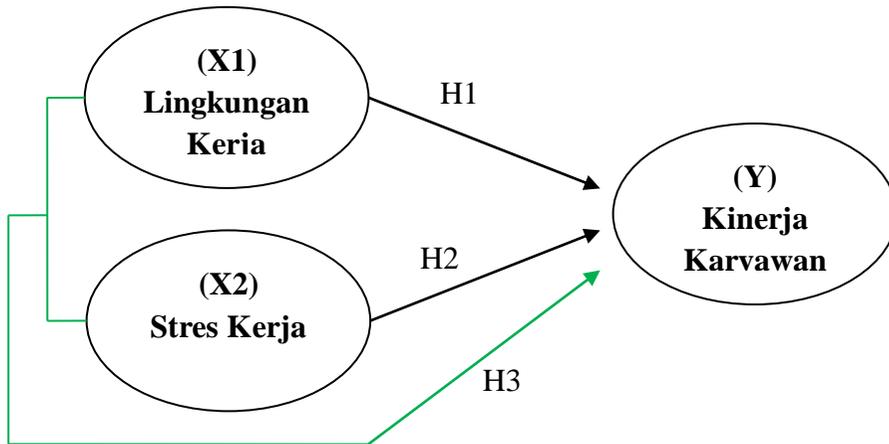
Untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran dan andil karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi karyawannya. Stres kerja sering kali menjadi penghambat kinerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan harus bisa cepat mengelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Sari (dikutip dari Nita Wahyu Wulandari, 2008) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negative signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Rasyid (2017), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Lukito dan Alriani (2018) menyatakan bahwa peningkatan stres kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja

Pimpinan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ideal dan menjaga stres yang baik agar berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Syafii dan Lindawati (2016) lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Isnaini (2015) menyebutkan lingkungan kerja dan stres kerja juga bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengangkat topik mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Ayo Cerdas Indonesia”. Berdasarkan teori yang telah di uraikan sebelumnya oleh para ahli dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor untuk mengukur maupun melihat kinerja karyawan, sehingga kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun dan uraian beberapa teori yang telah di paparkan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa hipotesis sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar Ayo Cerdas Indonesia di Surabaya.
- Hipotesis 2 : Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar Ayo Cerdas Indonesia di Surabaya.
- Hipotesis 3 : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar Ayo Cerdas Indonesia di Surabaya.