

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berfokus pada memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai langkah strategis untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Bukit et al., 2017:11).

Manajemen sumber daya manusia bisa dikaitkan sebagai ilmu atau seni yang mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi (Hasibuan dalam Nasir, 2020:26).

Menurut Wayne Mondy R yang dikutip dalam Sudaryo et al., (2018:4), Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan beberapa karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Olsen dikutip dalam Nasir, (2020:29-30) diantaranya mencakup:

1) Tujuan organisasional

Manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan seperti mendayagunakan tenaga

kerja secara efisien dan efektif, meningkatkan produktivitas perusahaan, mengkomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

2) Tujuan fungsional

Membantu sumber daya manusia meningkatkan kualitas agar dapat memberi kontribusi bagi organisasi seperti menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan dan pengembangan yang inovatif, menemukan pendekatan yang dapat memotivasi orang-orang terbaik.

3) Tujuan Pribadi

Membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, yang dapat membantu mempertinggi kontribusi mereka untuk organisasi. Tujuan pribadi dari pegawai harus dipenuhi jika organisasi ingin tetap memelihara dan memotivasi mereka sebab jika tidak, performansi dan tingkat kepuasan akan menurun bahkan akan meninggalkan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Nasir, (2020:31-40) menguraikan fungsi manajemen sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan hal yang paling penting karena menjadi langkah awal dalam suatu organisasi. Perencanaan adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dengan memperhatikan segala keterbatasan guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi.

3) Penggerak (*Actuating*)

Inti dari *actuating* adalah menggerakkan semua karyawan untuk melaksanakan kegiatan yang sudah direncanakan agar mencapai tujuan organisasi.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan suatu kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan masalah inti pada sebuah organisasi, karena mampu atau tidaknya sebuah organisasi/perusahaan sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Strategi apapun yang dipilih organisasi dalam menjalankan usahanya, unsur karyawan memiliki posisi yang sentral sebagai penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan.

“Performance is based on the end result of the employee according to the current role”. Kinerja didasarkan pada hasil akhir karyawan sesuai dengan perannya saat ini (Borkowski, 2019:574).

Menurut Bangun dalam buku Adamy, (2016:91) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

“Performance is an instrument used to achieve work results within a certain time”. Kinerja merupakan instrumen yang digunakan untuk mencapai hasil kerja dalam kurun waktu tertentu (Fleming, 2017:190)

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan dalam Kurniasari, (2018) organisasi mempunyai beberapa tujuan penilaian kinerja di antaranya.

- 1) Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan yang kinerjanya kurang, meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan system imbalan dan hukuman organisasi
- 2) Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
- 3) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

- 4) Sebagai pengembangan SDM yaitu seperti penugasan kembali seperti diadakannya mutasi atau transfer dan rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, training.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Siburian et al., (2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Enny, (2019:115) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara umum adalah:

1) Faktor Individu

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam kehidupan organisasi, karena menjadi penggerak dalam menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Baik buruknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kemampuan melaksanakan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen dan motivasi, dan efikasi diri karyawan (kepercayaan atas kemampuan diri). Semua atribut individu ini pada akhirnya berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2) Faktor Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

3) Faktor Tim Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara mandiri oleh karyawan. Suka atau tidak suka, partisipasi rekan kerja tidak bisa dihindari. Artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya bergantung pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, tetapi dukungan rekan kerja juga sangat penting. Oleh karena itu, dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.

4) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya sendiri dan perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata ruang, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta

harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

c. Indikator Kinerja

Ada tiga indikator kinerja yang dikutip dalam Prabowo et al., (2018) yaitu:

- 1) Kualitas kerja, yaitu meminimalisir kesalahan terhadap pekerjaan.
- 2) Kuantitas pekerjaan, yaitu penyelesaian pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Terlepas dari banyaknya indikator kinerja yang dapat digunakan organisasi, terdapat hal penting yang tidak dapat diabaikan, yaitu masing-masing indikator saling terhubung satu sama lain, sehingga pada akhirnya hanya tersisa sejumlah indikator yang terbatas.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai oleh organisasi bergantung pada tingkat kinerja individu atau tim karyawan. Menurut Bangun dikutip dalam buku Adamy, (2016:95) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator, diantaranya adalah:

- 1) Kuantitas, yaitu meliputi pekerjaan yang dapat dilakukan karyawan dalam satu hari kerja sesuai standar kerja.
- 2) Kualitas, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan dapat memenuhi persyaratan tertentu dalam suatu pekerjaan.

- 3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Tingkat kehadiran, yaitu jam masuk dan keluar seorang karyawan sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 5) Kerjasama, yaitu kemampuan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sehingga mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori-teori tersebut diatas, maka dapat disintesis Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat diukur dengan indikator: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Tingkat kehadiran dan Kerjasama.

3. Lingkungan Kerja

“Working environment comprises everything that contributes to our involvement and motivation”. Lingkungan kerja meliputi segala hal yang berkontribusi pada keterlibatan dan motivasi kita. (Carlicchi, 2017:11)

“The work environment is an environment in which employees carry out their daily work which can affect positively and can lead to a greater level of work”. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi secara

positif dan dapat mengarah pada tingkat kerja yang lebih besar. (Arthur & Charitable, 2017)

Menurut Sedarmayanti dikutip dalam Sudaryo et al., (2018:45) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

a. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dikutip dalam (Sembiring, 2020) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik mengacu pada semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan hubungan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Gie dikutip dalam Nasir, (2020:85-86) menjelaskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif terdapat faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1) Pertukaran udara / Ventilasi

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan

2) Penerangan

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Untuk melakukan penghematan biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini

dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca – kaca pada jendela, plapon serta dinding, tetapi harus dijaga bahaya sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap

3) Keamanan

Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman dimasa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman dimasa tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun.

4) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan tentu akan menimbulkan kerugian.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto yang dikutip oleh Sudaryo et al., (2018:51) adalah sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, diperoleh dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka

seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak stabil atau bising akan berdampak buruk karena munculnya ketidaknyamanan dalam pekerjaan. Bagi karyawan tentunya, ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja.

3) Fasilitas kerja

Hal ini merujuk pada perlengkapan dan peralatan untuk menunjang pekerjaan karyawan didalam perusahaan.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan tidak hanya pada penerangan listrik saja, tapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini biasanya membuat perusahaan harus memiliki penerangan yang baik guna membantu karyawan jika pekerjaan yang dilakukannya menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu.

6) Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan rasa tenang dan nyaman, yang dapat memberikan dorongan untuk semangat bekerja.

Berdasarkan teori-teori tersebut diatas, maka dapat disintesisakan Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, yang dapat diukur dengan indikator: Tuntutan tugas, Peran ganda, Hubungan karyawan, Tingkat kebisingan, Fasilitas Kerja, Penerangan, Sirkulasi udara dan Keamanan.

4. Stres Kerja

Stres adalah hal yang lumrah bagi setiap orang, namun menjadi penting karena stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres dapat memiliki efek positif maupun negatif, karena itu cara terbaik menghadapi stres adalah dengan meminimalisir efek negatifnya. Stres sebagai akibat ketidaksesuaian antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Kata stres berasal dari bahasa Latin *stinger* yang menarik secara kencang. Menurut Mangkunegara dalam buku Asih et al., (2018:2) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

”Stress as an adaptive response to a situation that is perceived as challenging or threatening to the person’s well-being” atau dapat diartikan

bahwa stres digambarkan sebagai respon adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan (L. McShane & Gilinow, 2018:114).

”Work-related stress is thus understood to occur when there is a mismatch between the demands of the job and the resources and capabilities of the individual worker to meet those demands”. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dan kemampuan individu pekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut (Blaug, 2018:16).

a. Jenis – Jenis Stres Kerja

Stres merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa berasal dari berbagai sumber, seperti jadwal kerja yang padat, kehilangan orang yang dicintai atau permasalahan di dalam hubungan. Meskipun stres seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, tetapi stres tidak selalu buruk, karena memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan hasil yang potensial. Contohnya, banyak profesional memandang stres sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang ketat sebagai tantangan positif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Berney dan Selye dikutip dalam Asih et al., (2018) mengungkapkan ada 4 (empat) jenis stres, diantaranya adalah:

1) *Eustres (good stres)*

Merupakan stress yang bersifat membangun karena memunculkan gairah, sehingga memiliki efek yang menguntungkan pada individu yang mengalaminya. Misalnya seperti: tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas-tugas berkualitas tinggi.

2) *Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek merugikan pada individu yang mengalaminya, seperti: tuntutan berlebih yang menguras energi individu sehingga menjadi lebih mudah sakit.

3) *Hyperstress*

Merupakan stres yang dapat berdampak besar pada individu yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Salah satu contohnya adalah stres akibat serangan teroris.

4) *Hypostress*

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi / rangsangan. Contohnya, stres akibat merasa bosan atau karena pekerjaan yang sama dilakukan secara rutin.

b. Dampak Stres Kerja

Jika seseorang mengalami stres, maka orang tersebut akan menunjukkan gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dan perilaku, gejala ini juga bisa dikatakan sebagai akibat dari

stres yang sedang dialami. Robbin dan Timothy dalam (Asih et al., 2018:9) mengenai gejala stres yang dialami, meliputi hal-hal sebagai berikut:

1) Gejala Fisiologis

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

2) Gejala Psikologis

Pada gejala ini, stres diwujudkan dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan penundaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan *turnover* karyawan, demikian pula dengan nafsu makan yang berubah, meningkatnya kebiasaan merokok atau konsumsi alkohol, nada bicara yang cepat dan gelisah serta gangguan tidur.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hasibuan dikutip dalam Aprilia et al., (2017) merumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres diantaranya:

1) Beban kerja yang berlebihan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang lengkap

- 4) Konflik pribadi atau adanya konflik dengan pimpinan dan rekan kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga atau peran ganda karena mempunyai 2 tanggung jawab

a. Indikator – Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Hurrell dalam (Asih et al., 2018) terbagi atas lima skala penilaian yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang terkait dengan beban kerja yang dimiliki seorang karyawan.
- 2) Peran ganda, berhubungan dengan tekanan seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu
- 3) Hubungan antar rekan kerja dan pimpinan yang kurang baik
- 4) Struktur organisasi, gambaran tentang suatu organisasi yang ditandai dengan kurangnya kejelasan mengenai tugas, peran dan tanggung jawab
- 5) Pengembangan Karir, peluang untuk menggunakan keterampilan yang baru dan jabatan yang baru

Berdasarkan teori-teori tersebut diatas, maka dapat disintesis Stres yang berkaitan dengan tempat kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari dalam diri karyawan saat menghadapi pekerjaan, yang dapat diukur dengan indikator: Tuntutan tugas, Peran ganda, Hubungan antara rekan kerja/pimpinan, Struktur organisasi dan Kepemimpinan.

5. Motivasi Kerja

”Motivation is a multidimensional abstract concept that refers to the drive to cause some actions such as the need for achievement”. Motivasi adalah konsep abstrak multidimensi yang mengacu pada dorongan untuk menyebabkan beberapa tindakan seperti kebutuhan untuk berprestasi (Chmiel et al., 2017:337).

Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk berperilaku atau bekerja untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan (Maslow dalam Candra Wijaya & Rifa’i, 2016)

L.McShane & Gilinow, (2018:132) *“Motivation is the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior”*. Motivasi adalah kekuatan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan sukarela.

a. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari, (2018) jenis-jenis motivasi terbagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Motivasi Positif (Insentif Positif) artinya proses untuk memotivasi orang lain agar melakukan sesuatu dengan memberi penghargaan. Pada jenis ini misalnya, manajer memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau mereka yang dapat melebihi standar pencapaian. Seperti tambahan uang, hadiah, memberikan promosi, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

2) Motivasi negatif (Insentif Negatif) artinya manajer memotivasi karyawannya dengan pemberian hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui rasa takut. Pada tipe ini misalnya, seorang manajer memberitahukan jika karyawannya tidak dapat melakukan pekerjaannya, mungkin karyawan tersebut akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, pengurangan pendapatan atau mungkin jabatan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Aprilia et al., (2017) antara lain:

- 1) Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Meningkatkan Loyalitas dan integritas karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Sinambela & Sinambela, (2019:587), pegawai dapat temotivasi untuk bekerja disebabkan oleh 2 faktor yaitu:

- 1) Faktor Intrinsik, yaitu faktor yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, diantaranya:
 - a) Pekerjaan itu sendiri, mengenai berat ringannya tantangan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya

- b) Kemajuan, besar kecilnya peluang tenaga kerja maju dalam pekerjaannya, seperti naik pangkat
 - c) Tanggung jawab, besar kecilnya tanggung jawab seorang karyawan di dalam perusahaan
 - d) Pengakuan, besar kecilnya pengakuan yang diterima karyawan atas hasil kerja
 - e) Pencapaian, besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi
- 2) Faktor Ekstrinsik, yaitu faktor pendorong yang muncul dari luar diri individu terutama dari tempatnya bekerja, mencakup:
- a) Administrasi dan kebijakan organisasi, tingkat kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b) Pengawasan, tingkat pengawasan yang dirasakan oleh karyawan
 - c) Gaji
 - d) Hubungan antar pribadi
 - e) Kondisi kerja

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Enny, (2019:18) indikator motivasi kerja diantaranya adalah:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan tubuh, gaji, pakaian dll.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keamanan fisik maupun mental psikologis seperti perlindungan diri dari ancaman, bahaya, konflik dan kondisi lingkungan.
- 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dengan menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, memberikan ide-ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berdasarkan teori-teori tersebut diatas, maka dapat disintesisakan Motivasi Kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari orang lain, sehingga dapat menciptakan semangat kerja atau gairah individu untuk melakukan sesuatu, yang dapat diukur dengan indikator: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan harga diri dan Kebutuhan aktualisasi diri.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal yang terkait sebagai penunjang penelitian yang dilakukan.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Analisis Data	Hasil
1.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3 2017, Hal 1-9 ISSN 2654-8623 DOI: 10.32832/manager.v2i4.3798	Neddiar Widiarian (2017)	Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda (R ²), Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis dengan bantuan software SPSS 20.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Merauke. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Merauke, 3. Sedangkan stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Vol. 8 No.1 2018 Hal 24-31 E-ISSN 2549-5992 <u>DOI: 10.30741/wiga.v8i1.233</u>	Lindu Prabowo, Anwar Sanusi Tanto Sumarsono (2018)	Analisis Deskriptif dan Regresi, menggunakan SPSS versi 20	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan, 3. Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak stres meningkatkan semakin meningkatkan kinerja karyawan, 4. Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi harus dipertimbangkan dengan baik oleh pemimpin.
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xvi Ambon <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis</i>	Natasya Supit (2019)	Analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 21	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

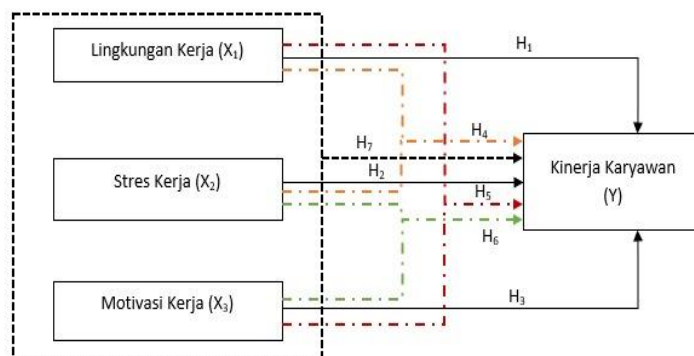
	<p><i>dan Akuntansi</i> Vol.7 No.3 Juli 2019 Hal 3718-3727 ISSN 2303-1174 DOI: 10.35794/emba.v7i3.24863</p>			<p>Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.</p> <p>3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.</p>
4.	<p>PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA</p> <p>Research Journal of Accounting and Business Management ISSN: 2580-3115 Vol. 2, No. 2, Agustus 2018 DOI: 10.31293/rjabm.v2i2.3734</p>	<p>Novi Susanti, Mardiana, Heriyanto (2018)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.</p> <p>2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.</p> <p>3. Variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.</p>
5.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang</p> <p>Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 17 No. 01 - Juni 2020 Hal: 69-78 ISSN 1858-1048 DOI: 10.33370/jmk.v17i1.391</p>	<p>Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatricia (2020)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Penelitian menghasilkan temuan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel MM UGM Yogyakarta</p> <p>Journal of Tourism and Economic Vol.3, No.2, 2020, Hal 126-134 ISSN: 2622-4631 DOI: 10.36594/jtec.v3i2.97</p>	<p>Rahmat Abdullah (2020)</p>	<p>Regresi Linear Berganda dengan analisis jalur</p>	<p>Hasil analisis data menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan</p> <p>2. Stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan,</p> <p>3. Sementara berdasarkan hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa, motivasi kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap</p>

				kinerja karyawan di Hotel MM UGM Yogyakarta.
7.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara</p> <p>Jurnal Ekonomi Vol 23 No. 1 Maret 2018, Hal 20-32 ISSN 0854-9842 DOI: 10.24912/je.v23i1.331</p>	Mochamad Soelton dan Dian Yasinta (2018)	Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara
8.	<p>PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN</p> <p>Jurakunman Vol.13, No. 1, Januari 2020 P-ISSN: 2086-681X DOI: 10.48042/jurakunman.v12i1.13</p>	Hendri Sembiring (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan 2. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan 3. Secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan
9.	<p>Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Marketing Executive di Malang</p> <p>INSPIRASI: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol.17, No.2, 2020, Hal 268-285 ISSN: 2686-3456 DOI: 10.29100/insp.v17i2.1574</p>	Rina Irawati (2020)	Analisis regresi berganda	<p>Variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja marketing executive.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi</p> <p>JRMB Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol.5 No.2 November 2020, Hal 224-232 ISSN 2339-0506 DOI: 10.30743/jrmb.v5i2.3324</p>	Imelda Siburian, Meriaty Simanullang, Eva Julianti Lubis, Setiono, Morina Annelita (2020)	Analisis Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi 2. Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

				<p>3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi</p> <p>4. Variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi</p>
--	--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka kerangka pemikiran dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori-teori yang relevan yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Rahmat Abdullah (2020) menjelaskan karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketika perusahaan juga memperhatikan kenyamanan lingkungan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Pada penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Bogor

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatria (2020) Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga mempengaruhi

kinerja karyawan. Dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan. Pada penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Bogor

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Lindu Prabowo, Anwar Sanusi Tanto Sumarsono (2018) menjelaskan, adanya motivasi yang dimiliki karyawan menyebabkan mereka berperilaku dalam cara-cara tertentu, membangkitkan antusiasme untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi semakin baik kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Bogor

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Natasya Supit (2019) untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai baik dari lingkungan kerja, stres kerja dan faktor lain. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan

menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja pegawai, tergantung seberapa besar tingkat stres itu, karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah stres ini. Pada penelitian ini hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Bogor

5. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Hendri Sembiring (2020) motivasi dan lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja kepada para karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisien dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sedangkan penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat memupuk rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, menjaga hubungan antar sesama karyawan agar dapat membantu dalam bekerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Bogor

6. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Novi Susanti, Mardiana, Heriyanto (2018), stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku yang menyebabkan terjadinya stres kerja adanya faktor individual yang dilakukan karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan. Bentuk motivasi ditunjukkan dengan adanya perasaan sedia / rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Pada penelitian ini variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Bogor

7. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Imelda Siburian, Meriaty Simanullang, Eva Julianti Lubis, Setiono, Morina Annelita (2020), menunjukkan penciptaan

lingkungan kerja yang baik dapat menstimulasi kinerja karyawan. Jika tingkat stres karyawan menurun maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat dan tinggi dapat membuat karyawan bertahan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan. Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Bogor