

BAB II

Landasan Teori

2.1 Tinjauan teori

2.1.1 Stress Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan stress dalam diri seorang karyawan yang menciptakan tidak seimbangnya pikiran dan badan yang mempengaruhi emosi, berpikir, dan keadaan saat karyawan berkerja. (Gibson, 1996.) adalah suatu respon penyesuaian oleh individu karena perbedaan dalam satu hal yang biasanya dialaminya atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar dirinya, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja adalah kondisi tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari gejala gejala, antara lain rasa tidak tenang, sulit tidur, emosi tidak stabil, melakukan kebiasaan yang kurang baik secara berlebihan, tidak bisa rileks, individualis, mudah cemas, mudah tegang, mudah gugup, tekanan darahnya mudah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan ((Mangkunegara, 2009) stress kerja tidak selalu menghasilkan yang buruk dalam kehidupan manusia. Dapat juga membedakan stres menjadi 2 yaitu eustress yang merupakan kekuatan positif dan distress yang destruktif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi dalam artian. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan

efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal . Dari penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi jiwa atau kondisi psikis yang tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

2.1.1.2. Factor Penyebab Stres Kerja.

Menurut (Hasibuan, 2012) indikator-indikator penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Masalah-masalah keluarga seperti, istri, anak,
3. Konflik antar individu atau dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
4. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
5. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati dalam (Rahmawanti, 2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Hal ini adalah penting dan krusial akan tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan bahkan tidak memperdulikan faktor ini. Seperti kebisingan saat proses produksi atau bau tempat saat seorang karyawan sedang bekerja atau cahaya meskipun kelihatannya remeh, tapi akan sangat besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan akan

mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif untuk berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009) sehingga selain motif dapat muncul dari dalam diri karyawan lingkungan kerja juga sangat membantu dalam memunculkan motif untuk berprestasi. Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasakan ketidaknyamanan saat bekerja, karyawan akan mengalami penurunan kinerjanya atau menjadi kurang produktif. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya muncul motif untuk berprestasi lalu dengan hal itu kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.3 Kinerja Karayawan

2.1.3.1 *Pengertian Kinerja Karayawan*

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan output sebuah produk atau hasil. Dari hasil (Hasibuan, 2012) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. lalu menurut (Mangkunegara, 2009) 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. (Mangkunegara, 2009) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai

berikut:

- a. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- b. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- c. Memiliki rencana kerja yang sistematis dan berjuang untuk mewujudkan tujuannya..
- d. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Memiliki tujuan yang realistis

Dan menurut (Sedarmayanti., 2011) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dalam penelitiannya (Gibson, 1996.) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut (Jackson, 2000) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

2.1.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Gibson, 1996.) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

2.1.3.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut Sari (dikutip dari Gomes 1993) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui idikator – indikator sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya

c) Kreatifitas kerja

Keaslian pemikiran yang dimunculkan dan kerjaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

d) Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

2.1.4 Hubungan antara Stress Kerja, Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan

2.1.4.1 Hubungan antara Stress Kerja dengan kinerja karyawan

Dalam jurnalnya (Sariningtyas, 2016) tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. stress kerja juga punya pengaruh terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel stres kerja sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1.4.2 Hubungan antara lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan

Menurut (Gibson, 1996.) salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan (Nurdiansyah, 2009) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Table 2.1 tinjauan dari penelitian terdahulu

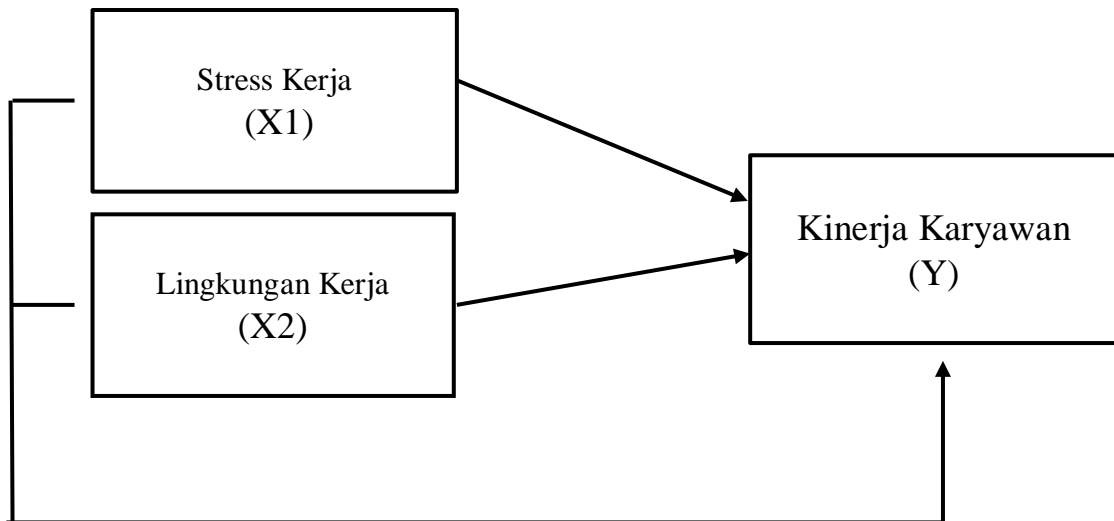
No	Nama	Jurnal artikel	Tujuan penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Hidayati, Dkk,	KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan	kecerdasan emosi stres kerja kinerja karyawan.	korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja ($R = 0.580$ dan Fregresi = 11.909, $p < .01$) serta dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Ketika diuji secara terpisah, muncul pula korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan ($r = 0.527$, $p < .01$), dan korelasi

					negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan ($r = -0.391, p < .01$)
2	Nurleila dan Jum'ati	STRES KERJA (OCCUPATIONAL STRES) YANG MEMPENGARUHI KINERJA INDIVIDU PADA DINAS KESEHATAN BIDANG PENCEGAHAN PEMBERANTASAN PENYAKIT DAN PENYEHATAN LINGKUNGAN (P2P-PL) DI KABUPATEN BANGKALAN	faktor stres kerja/occupasional stres (individu dan organisasi) dalam mempengaruhi kinerja individu	Stress kerja Kinerja karyawan	hasil dari penelitian ini menunjukkan 48,8% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Stresor Individu (X1.1) dan Stresor Organisasi (X1.2). Sedangkan sisanya 51,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor yang dominan berpengaruh adalah stresor organisasi yaitu sebesar 40,7%.

3	Sidanti	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MADIUN</p>	<p>Menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, Menganalisis pengaruh pada kinerja Disiplin kerja pegawai negeri sipil DPRD Kabupaten Madiun, Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS DPRD</p>	<p>Lingkungan kerja Disiplin Motivasi Kinerja</p>	<p>lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, Ini terbukti dari hasil perhitungan SPSS yang t hitung nya lebih besar dari t tabel.</p>
4	Rahmawanti Dan Swasto	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)</p>	<p>mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Lingkungan Kerja Kinerja</p>	<p>Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

2.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 2.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Pada gambar diatas menunjukan alur variabel independen yang meliputi stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2), mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y), dan stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkaldan diterima apabila faktanya membenarkan. Jadi hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kidung Agung Food.

Hipotesis 2 : lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kidung Agung Food.

Hipotesis 3 : stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kidung Agung Food.