

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto 2013).

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dapat digambarkan dengan kondisi ruang kerja yang dapat memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan. Terbatasnya pengadaan ruang dapat mengakibatkan guru dan tenaga kependidikan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dikatakan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir dalam Wibowo 2016).

Handoko dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa, penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antar karyawan yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu tercapainya kinerja yang dinamis

karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi. Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan dapat beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda (Sipatu 2013).

b. Jenis lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat digambarkan dengan kondisi sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, maupun kebisingan. Kondisi yang ditemui di lapangan adalah kebisingan yang ditimbulkan oleh peserta didik yang dapat berpeluang mengakibatkan penurunan kinerja Guru sehingga sulit untuk menemukan titik konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja antara atasan kepada bawahan yang cenderung kaku dan kurang memahami kondisi emosional yang dirasakan oleh masing-masing individu yang ada di dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut

memungkinkan dapat mengakibatkan guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Chonstantia (2015) mengungkapkan bahwa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, siklus udara, serta keamanan, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga

membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5. Siklus Udara

Untuk memberikan kenyamanan selama bekerja, udara di tempat kerja harus mempunyai sirkulasi yang baik. Apabila udara di tempat bekerja tidak bersirkulasi secara optimal maka akan mempercepat proses kelelahan dan mengganggu kinerja.

6. Keamanan

Lingkungan yang tidak aman sering juga dipicu oleh adanya kelalaian pengawas maupun manager dalam mengawasi. Kondisi ini harus diperhatikan karena untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah kondisi sarana prasarana, kebisingan, serta kurang harmonisnya hubungan kerja antar atasan dan bawahan. Pengadaan ruang kerja yang kurang efektif, mengakibatkan guru kelas harus berbagi ruang dengan peserta didik. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang dapat berpeluang menimbulkan penurunan kinerja Guru sehingga sulit

untuk menemukan titik konsentrasi ketika ingin membuat latihan soal, melakukan penilaian, penyusunan materi, serta segala pekerjaan administrasi yang bersama dengan terjadinya kebisingan yang disebabkan oleh peserta didik pada saat jam pergantian pelajaran maupun jam istirahat.

2. Stres Kerja Positif (*Eustress*)

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis yaitu konfrontasi individu dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu (Robbins dan Judge 2015). Stres juga dapat diartikan dengan kondisi dimana terjadi tekanan yang menyebabkan ketegangan dan ketidakseimbangan psikis, fisik dan proses berfikir. Konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang dihadapi oleh setiap orang, baik secara fisik maupun mental, (Anatan dalam Sipatu 2013).

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap emosional dan kondisi fisik individu. Robbins dan Judge (2015), mengemukakan bahwa stres dikorelasikan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja, sedangkan sumber daya merupakan hal-hal di dalam kendali individu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tuntutan.

Ketidakpastian dan beban kerja yang berlebihan adalah indikator yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru dan tenaga

kependidikan di SDIT Ar-Rayyan. Kuantitas sumber daya manusia yang kurang mencukupi membuat pembagian beban kerja menjadi kurang efisien, sehingga setiap guru dan tenaga kependidikan memiliki beban kerja yang berlebihan.

Dalam berbagai macam pengalaman stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak negatif maupun positif. Dampak negatif akan terjadi ketika terlalu banyak beban kerja yang harus ditanggung karyawan, sehingga karyawan harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Stres kerja juga dapat berpengaruh positif ketika pengalaman stres kerja terjadi secara imbang dan bertahap sehingga dapat memicu kreativitas karyawan. Luthans dalam Nur (2013) menyatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian.

b. Pengertian Stres Kerja Negatif (*Distress*)

Jenis stres yang bersifat tidak baik ini adalah *distress*, (Hargrove, dkk. 2013). *Distress* yang dirasakan biasanya disebut kecemasan. *Distress* melibatkan pikiran dan perasaan, seperti ketakutan, kebingungan, kecemasan, dan kekhawatiran. Ketika jumlah sumber stres begitu banyak, dan kemampuan untuk berurusan dengan stres sedikit, maka stres akan memberikan dampak negatif. Robbins dan Judge (2015), mengemukakan bahwa stres dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja, sedangkan sumber daya

merupakan hal-hal di dalam kendali individu yang dapat dia gunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Sifat *distress* yang tidak menyenangkan biasanya menyebabkan individu melakukan sesuatu untuk mereduksikannya, tetapi bila *distress* itu sangat hebat, maka individu akan menjadi lumpuh secara psikologi dan tidak mampu melakukan sesuatu.

c. Pengertian Stres Kerja Positif (*Eustress*)

Stres yang menimbulkan dampak positif disebut dengan *eustress*. Jarinto (2013) menemukan bahwa *eustress* merupakan faktor penentu yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja maksimal dan adanya peningkatan kepuasan kerja. Stres kerja yang bisa berdampak positif terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres tidak melebihi tingkat maksimal.

Di tempat kerja, stres sering dapat diartikan sebagai tantangan, yang umumnya menunjukkan *eustress* positif, atau sebagai pemicu yang mengacu pada tantangan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. *Eustress* menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi karyawan, yang membuat mereka berkinerja lebih baik. Menurut Hargrove, dkk. (2013) *eustress* kerja dapat diukur pada tingkat subyektif seperti kualitas hidup atau kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, sumber daya mengatasi psikologis, keluhan, tingkat stres keseluruhan, dan kesehatan mental, yang akan dideskripsikan sebagai berikut :

1. Kehidupan Kerja

Kehidupan kerja merupakan suatu kondisi sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya. Pendekatan yang harus dilakukan

untuk memenuhi kualitas hubungan kerja yang baik adalah berupaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan dengan memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.

2. Tekanan Pekerjaan

Tekanan kerja akan mendorong kontraproduktifnya hasil-hasil pekerjaan, sementara kepuasan kerja akan menciptakan suasana kerja yang berkorelasi positif dengan tingginya kinerja karyawan di dalam organisasi.

3. Sumber Daya Mengatasi Psikologis

Kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respon).

4. Keluhan

Keluhan merupakan permasalahan yang terjadi pada setiap karyawan, hal ini dapat berdampak negatif ketika hal tersebut memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yang berakibat tidak pernah tercapainya produktivitas sebagaimana yang diharapkan.

5. Tingkat Stres Keseluruhan

Tingkat stres secara keseluruhan adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

6. Kesehatan Mental

Kesehatan mental merupakan kondisi seseorang yang berkaitan dengan penyesuaian diri yang aktif dalam menghadapi dan mengatasi masalah dengan mempertahankan stabilitas diri, juga ketika berhadapan dengan kondisi baru, serta memiliki penilaian nyata baik tentang kehidupan maupun keadaan diri sendiri.

d. Sumber Stres Kerja

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa terdapat tiga kategori dari sumber stress yang potensial, antara lain :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional.

2. Faktor Organisasional

Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh dari faktor organisasional.

3. Faktor Pribadi

Faktor ini biasanya dialami setiap orang dalam kehidupan pribadi, diantaranya adalah permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian.

Dalam pendapat lain, Wibowo (2016), mengungkapkan bahwa ada lima penyebab stres kerja, antara lain :

1. Penyebab Fisik

Penyebab fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya serta segala keadaan fisik maupun psikologis pegawai antara lain adalah kondisi ruang kerja, kebisingan di tempat kerja, kelelahan dan perubahan pola tidur akibat beban pekerjaan yang berlebihan.

2. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, volume kerja yang berlebihan, tekanan dari pimpinan yang terlalu berat.

3. Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan adalah pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, perubahan situasi pekerjaan serta kejelasan beban pekerjaan yang diberikan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasakan ketidakpastian. Hal itu dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

5. Kesulitan Pribadi

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, ataupun perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang dan merupakan sumber stres bagi seseorang.

Stres dapat timbul dari beberapa faktor yang terjadi dalam pekerjaan maupun faktor yang terjadi diluar pekerjaan. Handoko dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

1. *On The Job*

Segala kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres pada karyawan dari dalam perusahaan, antara lain adalah, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, serta segala bentuk perubahan yang terjadi dalam perusahaan.

2. *Off The Job*

Segala kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres pada karyawan dari luar perusahaan atau dapat dikatakan persoalan pribadi yang dialami individu misalnya, kondisi keuangan, masalah keluarga, serta segala bentuk permasalahan pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja individu.

Pemberian beban kerja diluar *jobdesk* serta batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang terlalu singkat, dapat mengakibatkan penumpukan beban pekerjaan yang saling tumpang tindih, sehingga dapat memecahkan konsentrasi atas tugas yang telah diberikan. Karakteristik

kepribadian seorang pimpinan yang cenderung kaku dan susah berbaur juga dapat berpeluang menimbulkan konflik pribadi serta tekanan secara psikologis yang dialami oleh guru dan tenaga kependidikan SDIT Ar-Rayyan.

e. Dampak Stres Kerja

Stres dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan, baik dalam hal negatif maupun positif. Pada tahap awal, stres dapat memberikan pengaruh positif yaitu, mampu memotivasi, tetapi jika stres terjadi secara terus menerus dan dalam jangka yang cukup lama, stres dapat meningkatkan frustrasi, kecemasan dan keterlambatan, (Chonstantia 2016). Stres dapat menimbulkan dampak negatif dan positif bagi individu. Dampak tersebut bisa merupakan gejala fisik maupun psikis yang dialami oleh guru dan tenaga kependidikan SDIT Ar-Rayyan saat stres tidak dapat dikelola dengan baik dan akan menimbulkan gejala-gejala tertentu. Reaksi dari stres bagi individu dapat digolongkan menimbulkan gejala fisiologis, gejala emosional, gejala kognitif, maupun gejala organisasional.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Organisasi memiliki sumber daya manusia yang berperan secara aktif dalam seluruh kegiatan manajemen, yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku seseorang dalam satu periode tertentu (Kasmir dalam Wibowo, 2016). Mankunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, prosedur standar operasi, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Titisari dalam Chonstantia, 2014). Kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan dapat menjadi indikator untuk mengukur tingkat produktifitas yang dimiliki SDIT Ar-Rayyan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi *intelligence quotient* (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitudude*) seorang keryawan dalam menghadapi situasi (*situation*). Karyawan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain 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 menjunjung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Motif berprestasi dalam diri dapat dimanfaatkan untuk menciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

c. **Penilaian Kinerja Karyawan**

Sistem penilaian kinerja karyawan dapat menjadi ukuran keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya (Menginson dalam Mangkunegara, 2017). Maka dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan dapat melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

Penilaian kinerja harus memiliki indikator penilaian yang dapat dilihat secara rinci sehingga dapat memberikan kesimpulan mengenai indikator yang harus dikembangkan dari setiap karyawan yang dinilai. Menurut Umar dalam Mangkunegara (2017), indikator atau aspek-aspek

yang dinilai dalam penilaian kinerja yaitu, mutu kerja, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut (Jansen dalam Chonstantia, 2015) adalah :

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu. Terpenuhinya target pekerjaan dalam periode yang telah ditetapkan atau sesuai rentang waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Minimnya tingkat kesalahan kerja yang dialami karyawan menjadi faktor yang dapat menyebabkan performa perusahaan tersebut semakin meningkat.
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki. *Job knowledge* menunjukkan pemahaman tentang pekerjaan dengan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan. Memberikan ruang inspirasi dan menumbuhkan inisiatif kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk memenuhi kepuasan kinerja.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. Kemampuan bekerjasama dapat dibangun dengan menumbuhkan sikap saling menghargai masukan, saling memberikan

dorongan, saling terbuka serta membangun semangat kelompok tenaga kerja.

6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, dan bukan hanya terkait dengan memiliki motivasi atau tekad untuk mencapai sesuatu, tetapi juga melibatkan pengendalian pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya yang merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan.
8. *Personal qualities*: hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi. Kualitas personal dapat diukur dari integritas yang berkaitan dengan tindakan, prinsip, nilai-nilai dan ekspektasi dalam berbagai hal.

Bersumber pada dasar pemikiran diatas dapat ditafsirkan bahwa keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dilihat dari kinerja karyawannya. Dasar indikator-indikator dalam penilaian kinerja terhadap guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan dapat menjadi sistem yang yang baik untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan ini.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja bertujuan untuk mengevaluasi serta menilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat memperbaiki kekurangan kompetensi berdasarkan indikator yang ditetapkan dalam penilaian kerja. Handoko dalam Wibowo (2016)

menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses yang melalui evaluasi atau penilaian kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk melakukan perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, penempatan, menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan pengembangan karir, perbaikan sistem informasi, meminimalisir, kesalahan desain pekerjaan, serta mengidentifikasi tantangan eksternal.

Bersumber pada dasar pemikiran yang sudah dipaparkan, dapat ditafsirkan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan. Dorongan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang baik serta mampu menciptakan sesuatu yang baru untuk memecahkan masalah untuk kepentingan bersama merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini.

B. Penelitian Terdahulu

Arianto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dianalisis dengan regresi linear

berganda. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 17*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Nur (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Khairun Ternate. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik deskriptif verifikatif. Sampel penelitian ini adalah 105 Pegawai Negeri Sipil. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis Jalur (*Path Analysis*) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program *Lisrel 8.80 (Linier Structural Relationship)*. Hasil penelitian: (1) Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate; (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sipatu (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu”. Tujuan dari penelitian ini adalah diketahuinya pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Undata Palu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dengan stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (2016) menggunakan metode analisis data regresi linear berganda dalam penelitian kualitatif yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Quality Control* Divisi Liquid, PT Wings Surya”, yang membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian Bagian *Quality Control* Divisi Liquid, PT Wings Surya.

Chonstantia (2015) menggunakan teknik pengambilan data, yaitu *purposive sampling* dengan metode analisis data regresi linear berganda dalam penelitian kualitatifnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya”. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Sengkey, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Sampel dari penelitian ini adalah 50 responden, dengan objek penelitian pada perusahaan dari industri utilitas khususnya listrik di manado yaitu PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Teknik analisis data yaitu analisis secara regresi linear berganda. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja adalah berpengaruh negatif.

Tabel 2.1, Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

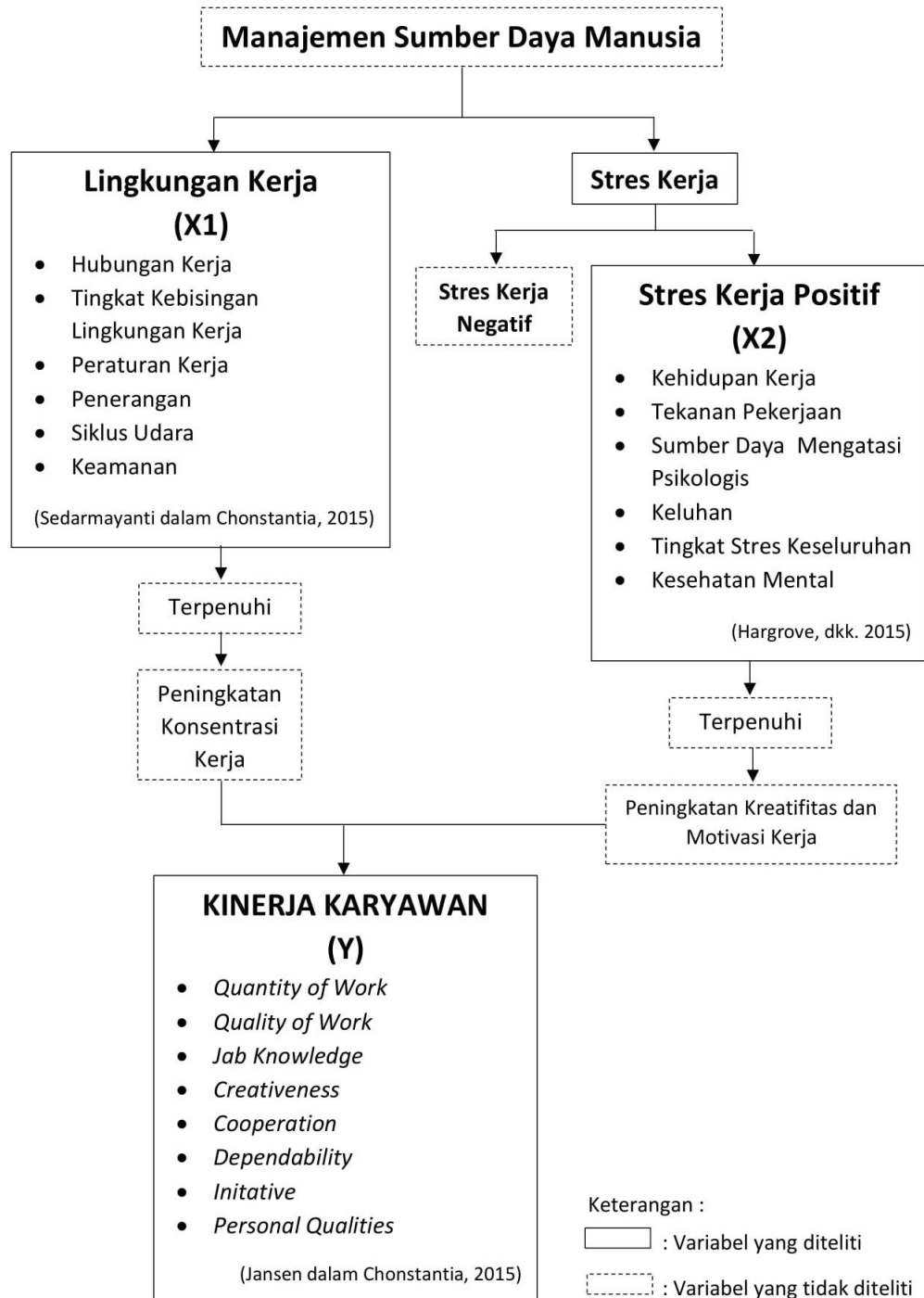
Uraian Penelitian				
Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Teknik Pengambilan Sampel	Metode Analisis Data
Bangkit Septian Aldi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Positif (<i>Eustress</i>) Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Ar-Rayyan.	Penelitian Kuantitatif	<i>Purposive sampling</i>	Regresi linear berganda
<p>Hipotesis :</p> <p>H₁: Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>H₂: Diduga stres kerja positif (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Y).</p> <p>H₃: Diduga lingkungan kerja (X1) dan stres kerja positif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>				

Penelitian Terdahulu						
No.	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Teknik Pengambilan Sampel	Metode Analisis Data	Hasil
1.	Windri Sengkey, Ferdy Roring dan Lucky Dotulong (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Penelitian Kualitatif	<i>Random sampling</i>	Regresi linear berganda	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisipliana, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Penelitian <i>explanatory</i>	<i>Random sampling</i>	Regresi linear berganda	Kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
3.	Siana Nur (2013)	Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate	Analisis deskriptif	<i>Purposive sampling</i>	Eksploratif deskriptif	Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4.	Lindanur Sipatu (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu	Penelitian Kualitatif	<i>Random sampling</i>	Regresi linear berganda	Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.
5.	Bayu Wibowo (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian <i>Quality Control</i> Divisi Liquid, PT Wings Surya	Penelitian Kualitatif	<i>Random sampling</i>	Regresi linear berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6.	Fenti Ike Chonstantia (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya	Penelitian Kualitatif	<i>Purposive sampling</i>	Regresi linear berganda	Stres Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pendefinisian, pemaparan, dan penjelasan yang terdapat dalam latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas dengan memanfaatkan individu untuk tujuan organisasi (Mondy dalam Wahjono, 2015). Pengelolaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari studi manajemen sumberdaya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal (Arianto 2013).

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor dari studi manajemen sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa stres lebih dihubungkan dengan tuntutan dan sumberdaya yang terkait dengan keinginan individu. Robbins dan Judge (2015) juga mengemukakan bahwa stres kerja disebabkan karena tekanan untuk menghindari kesalahan atau tugas dalam waktu yang terbatas serta beban kerja yang berlebihan.

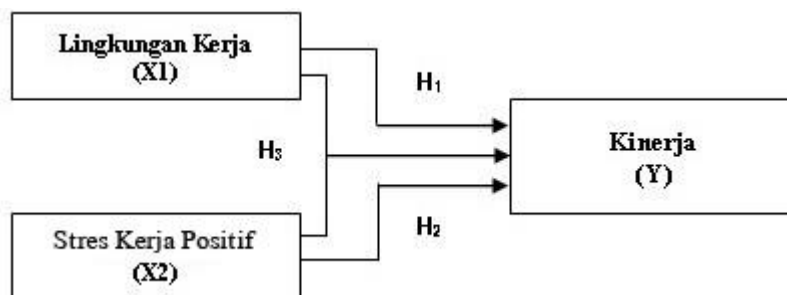
Kerangka konseptual pada Gambar 2.1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Jika faktor-faktor lingkungan kerja yaitu, sarana prasarana, kualitas hubungan kerja dan meminimalisir tingkat kebisingan dapat dipenuhi, maka akan meningkatkan kinerja yang dipengaruhi oleh meningkatnya konsentrasi kerja karyawan. Demikian juga sebaliknya, apabila faktor-faktor lingkungan kerja tidak dipenuhi, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh penurunan konsentrasi kerja karyawan.

Mengatasi keluhan, mengatur beban kerja dan mengatur tekanan pekerjaan adalah faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja positif (X_2). Pengelolaan stres kerja yang baik, dapat memberikan dampak positif dan dapat memicu seseorang untuk menjadi lebih kreatif, meningkatkan motivasi serta tidak menguras banyak tenaga yang dapat menjaga kesehatan fisik. Apabila stres tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan berpotensi terjadi penurunan kinerja karyawan (Y) yang disebabkan oleh gangguan fisiologis, gangguan emosional, gangguan kognitif dan gangguan interpersonal.

Motivasi kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja, kreatifitas, kemampuan bekerjasama, adalah indikator dari kinerja karyawan (Y) yang dapat dipenuhi apabila lingkungan kerja (X_1) terpenuhi dan dapat mengelola stres kerja (X_2) dengan baik sehingga dapat menimbulkan dampak positif. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari keseluruhan dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan bobot dan kapasitas tertentu.

D. Model Analisis

Model analisis penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2, Model Analisis

Berdasarkan model analisis pada Gambar 2.2, menunjukkan bahwa model analisis memiliki alur sebagai berikut:

1. Model analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja positif (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Model analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Model analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja positif (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian terdahulu dan model analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diasumsikan sebagai berikut :

- H_1 : Diduga lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y).
- H_2 : Diduga stres kerja positif (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y).
- H_3 : Diduga lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja positif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y).