

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja (Nitisemo dalam Husien dan Hady,2012:35).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja (Sunyoto dalam Manggiasih dan Sunardi,2014:23).

Lingkungan kerja yang tidak mendukung sangat berpengaruh besar terhadap aktivitas karyawan, misalnya saja saat karyawan mendapatkan tugas dari pimpinan yang harus segera diselesaikan, namun ada rekan kerja yang berbuat gaduh atau berisik, maka secara tidak langsung konsentrasi karyawan dalam melakukan tugas akan terpecah dan hasil pekerjaannya tentu tidak maksimal karena adanya gangguan yang terjadi disekitar karyawan tersebut.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, antara lain :

- 1) Lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan
- 2) Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: Tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Simamora dalam Husien dan Hady,2012:36)

Tidak hanya lingkungan fisik saja lingkungan kerja juga terdiri dari lingkungan non fisik yang sangat mempengaruhi seorang karyawan, karyawan

biasanya akan lebih bersemangat dan memiliki konsentrasi yang tinggi terhadap pekerjaan apabila lingkungan kerjanya bersih serta tanpa adanya suara bising yang mengganggu dan kerjasama yang baik dengan teman kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Malvina (2013:29) Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Temperatur ditempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan

5) Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit

diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
- 8) Tata warna di tempat kerja
Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- 9) Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 10) Musik di tempat kerja
Menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- 11) Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja.

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, tidak hanya kebersihan dan luas ruang kerja namun keamanan serta polusi juga salah satu faktor yang mengakibatkan kinerja seorang karyawan juga ikut terganggu.

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) meliputi:

1) Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan

kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

2) Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *labour turn over*, dan kecelakaan kerja.

Selain faktor lingkungan kerja yang bersifat fisik, lingkungan kerja bersifat non fisik pun sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan terutama semangat kerja. Semangat kerja yang rendah dapat mempengaruhi kualitas kerja serta konsentrasi seseorang saat melakukan aktifitas kerjanya. Sedangkan Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Malvina,2013:32 terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas untuk karyawan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian stres kerja

Stres merupakan hal yang melekat pada kehidupan. Siapa saja, dalam kadar berat ringan yang berbeda dan dalam jangka panjang-pendek yang tidak sama, pernah atau akan mengalaminya. Menurut Soewondo dalam Gaffar,2012:9 Tak seorangpun bisa terhindar daripadanya stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rivai dan Sagala,2011:1008)

Stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari. Menurut World Health Organization (2003), stres adalah reaksi/respon tubuh terhadap stressor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan (Priyoto,2014:2).

Stres dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut (Kendall dan Hammen,dalam Safaria dan Nofrans,2009:28). Stres menurut pendapat Kartono dan Gulo dalam Safaria dan Nofrans (2009:28) adalah sebagai berikut :

- 1) Suatu stimulus yang menegangkan kapasitas-kapasitas (daya) psikologis atau fisiologis organisme.
- 2) Sejenis frustrasi, dengan aktivitas yang terarah pada pencapaian tujuan telah terganggu atau dipersukar, tetapi tidak terhalang-halangi, peristiwa ini biasanya disertai oleh perasaan was-was khawatir dalam pencapaian tujuan.
- 3) Kekuatan yang diterapkan pada suatu system, tekanan-tekanan fisik dan psikologis yang dikenakan pada tubuh dan pribadi.
- 4) Suatu kondisi ketegangan fisik atau psikologis disebabkan oleh adanya persepsi ketakutan dan kecemasan.

Pada umumnya setiap orang pasti pernah mengalami stres namun banyak orang yang tidak menyadarinya, mereka beranggapan bahwa stres selalu identik dengan orang yang jiwanya terganggu, padahal saat seseorang merasa pusing, bingung dalam menghadapi masalah atau melakukan pekerjaannya itu sudah merupakan stres, namun dengan tingkat yang berbeda.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Banyak sekali faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja, mulai dari masalah pribadi hingga semua hal yang berhubungan kemampuan kerja seseorang. Menurut Mangkunegara, 2013:157 Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*

Sejumlah kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervise yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Kemenduaan peranan
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) Berbagi bentuk perusahaan.

Sedangkan faktor *off-the-job* antara lain:

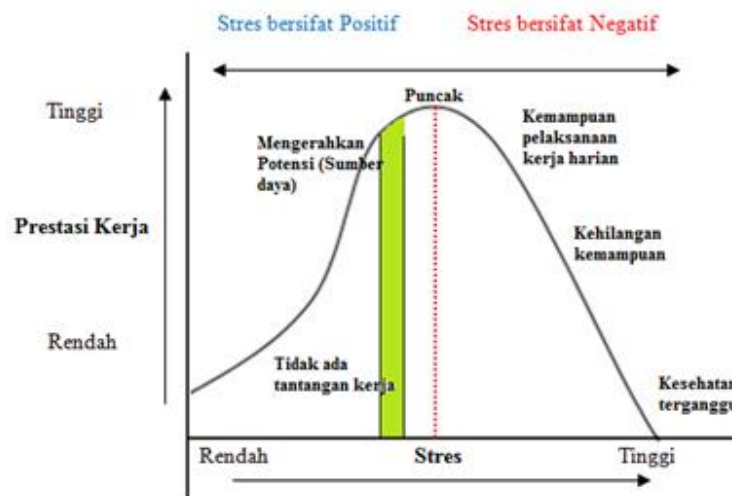
- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah fisik
- 3) Masalah-masalah perkawinan
- 4) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

(Handoko,2012:201)

.Faktor-faktor stres di atas sering kali terjadi kepada setiap orang, maka apabila faktor ini mulai menghampiri seorang karyawan, maka karyawan tersebut harus mampu mengelola faktor-faktor tersebut agar tidak mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktifitas kerjanya.

c. Stres dan Prestasi kerja

Stres dapat sangat membantu (*fungsiional*), tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres (Handoko,2012:202). Dibawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja.



Gambar 2.1 MODEL HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA
Sumber : Handoko (2012:202)

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak yang mencerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengendalikan keputusan-

keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja.

“ Stress puts drastic effects on employees. Employees in stress cannot meet the expectations of their organization, because of facing physical, psychological and organizational burnouts “ (Khattak dalam Mubaser,2013:527).

“Stres memberikan pengaruh yang sangat drastic bagi karyawan. Karyawan yang mengalami stres tidak dapat memenuhi harapan organisasi mereka, karena menghadapi burnouts fisik, psikologis dan organisasi” (Khattak dalam Mubaser,2013:527).

“Stress influences the people both in positive and negative way. At initial stage, it influences positively by motivating employees, but if it is consistent for long time it influences the people in negative way through increasing frustration, anxiety and tardiness” (Jing dalam Mubaser,2013:528).

Bahwa stres dapat memberikan pengaruh pada seseorang, baik dalam hal positif maupun negatif. 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“ (Jing dalam Mubaser,2013:528)

d. Dampak stres kerja

1) Dampak Negatif stres

Stres dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu. Dampak tersebut bisa merupakan gejala fisik maupun psikis dan akan menimbulkan gejala-gejala tertentu. Reaksi dari stres bagi individu dapat digolongkan menjadi beberapa gejala yaitu sebagai berikut :

- a) *Gejala fisiologis*, berupa keluhan seperti sakit kepala, sembelit, diare, sakit pinggang, urat tegang pada tengkuk, tekanan darah tinggi, kelelahan, sakit perut, maag, berubah selera makan, susah tidur, dan kehilangan semangat.
- b) *Gejala emosional*, berupa keluhan seperti gelisah, cemas, mudah marah, gugup, takut, mudah tersinggung, sedih dan depresi.
- c) *Gejala kognitif*, berupa keluhan seperti susah berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, melamun secara berlebihan, dan pikiran kacau.
- d) *Gejala interpersonal*, berupa sikap acuh tak acuh pada lingkungan, apatis, agresif, minder, kehilangan kepercayaan pada orang lain, dan mudah mempersalahkan orang lain.
- e) *Gejala organisasional*, berupa meningkatnya keabsenan dalam kerja/kuliah, menurunnya produktivitas, ketegangan dengan rekan kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya dorongan untuk berprestasi.
(Rice dalam Safaria dan Nofrans,2009:30)

Banyak sekali dampak negatif yang ditimbulkan apabila seseorang mengalami stres, pada awal stres seseorang akan mengalami pusing atau penat serta malas melakukan kegiatan sehari-hari, apabila gejala ini dibiarkan saja tanpa ada usaha dalam mengatasinya, maka akan seseorang akan mengalami banyak penyakit yang berhubungan dengan syaraf,serta penyakit lainnya.

2) Dampak positif stres

Stres sendiri dapat bersifat mendorong ke arah kemajuan dapat pula menghambat performa. Sedikit stres berarti tidak ada tantangan di dalam pekerjaan anda. Hal ini akan menyebabkan seseorang kehilangan semangat untuk bekerja secara optimal (Rice dalam Safaria dan Nofrans,2009:30)

Beberapa dampak positif stres antara lain :

- a) Dapat membantu seseorang menjadi lebih kreatif.
- b) Baik untuk system ketahanan tubuh seseorang.
- c) Membuat seseorang lebih sehat
- d) Menjaga orang-orang terkasih seperti anak-anak.

e) Menjadi lebih termotivasi

e. Pendekatan Stres kerja

Pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu, meliputi :
 - b) Meningkatkan keimanan
 - c) Melakukan meditasi dan pernapasan
 - d) Melakukan kegiatan olah raga
 - e) Melakukan relaksasi
 - f) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - g) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan, meliputi :
 - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c) Menyediakan sarana olah raga
 - d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e) Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan
 - f) Melakukan restrukturasi tugas
 - g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran
(Rivai dan Sagala,2011:1008)

Pendekatan stres kerja ini sangat baik dilakukan apabila seorang karyawan telah merasakan gejala-gejala stres, hal ini dilakukan untuk meminimalisir stres kerja yang bersifat negatif sehingga kualitas kerjanya tetap baik dan optimal secara tidak langsung tujuan perusahaan juga ikut tercapai karena kinerja karyawan tetap baik.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan Rivai dan Sagala (2011:548). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2013:67)

Tingginya performa dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela,dkk dalam Manggiasih dan Sunardi,2014:23).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Titisari,2014:74)

Performa perusahaan yang baik hanya bisa dicapai dengan adanya kinerja karyawan yang baik pula. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) serta faktor motivasi (*motivation*) yaitu suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi di lingkungan organisasinya (Mangkunegara,2014:13).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Faktor individu, antara lain :

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c) *Role/task perception*, yaitu segala aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- 2) Faktor lingkungan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno, 2009:151 antara lain kondisi fisik, peralatan, waktu, material, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Pendapat lainnya mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh :

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Maksudnya adalah jika seseorang memiliki sifat pekerja keras maka kinerjanya juga tinggi dan sebaliknya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Timpe dalam Mangkunegara, 2014:15)

Sama halnya dengan lingkungan kerja dan stres kerja, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh banyak hal, tidak hanya faktor eksternal saja yaitu lingkungan kerja atau lingkungan dirumah, faktor internalpun yang sangat berhubungan dengan kemampuan kerja seseorang sangat berpengaruh pada kinerja seorang karyawan.

c. Penilaian kinerja karyawan

Ukuran keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Karena itulah sangatlah penting jika seorang pimpinan melakukan evaluasi/penilaian kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya (Mengginson dalam Mangkunegara, 2014:10).

Menurut Umar dalam Mangkunegara, 2014:18 Indikator atau aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja antara lain mutu kerja, kejujuran karyawan,

inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut pendapat lainnya antara lain:

- 1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
 - 2) *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
 - 3) *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
 - 4) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan timbul.
 - 5) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
 - 6) *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
 - 7) *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
 - 8) *Personal qualities*: hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.
- (Jansen dalam Titisari,2014:78)

Sebuah perusahaan yang baik haruslah memiliki indikator-indikator dalam penilaian kinerja seorang karyawan, sehingga dapat dilihat secara rinci karyawan manakah yang memiliki kinerja yang baik atau buruk. Sehingga perusahaanpun dapat memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan dengan lebih adil.

d. Tujuan penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.

- 6) Meningkatkan motivasi kerja
 - 7) Meningkatkan etos kerja
 - 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
 - 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
 - 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
 - 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
 - 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
 - 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
 - 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
 - 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
 - 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
 - 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
 - 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
 - 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
 - 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- (Rivai dan Sagala,2011:552)

Banyak sekali manfaat yang didapatkan apabila perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala, tidak hanya mempermudah perusahaan dalam memberikan penghargaan yang pantas bagi karyawannya yang berprestasi, penilaian ini juga sangat bermanfaat bagi karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Rut Manggiasi dan H.P Sunardi (2014) melakukan penelitian mengenai “Analisis lingkungan kerja dan stres kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan” Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran skala likert dan kuesioner diberikan kepada pekerja karyawan RSUD. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD.

Sofyan (2005) Melakukan penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”. Penelitian ini mengambil sampel secara acak pada pegawai BAPPEDA yang berjumlah 40 orang pada tahun 2005. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai BAPPEDA.

Hussain et,al (2013) melakukan penelitian mengenai stres kerja “Stres kerja dan produktivitas karyawan”. Penelitian ini mengambil sampel secara *purposive sampling* pada pegawai sektor kesehatan Azad Khasmir yang berjumlah 400 orang pada tahun 2013, Data dianalisis dengan regresi linear menggunakan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan produktivitas karyawan dengan intensitas yang berbeda.

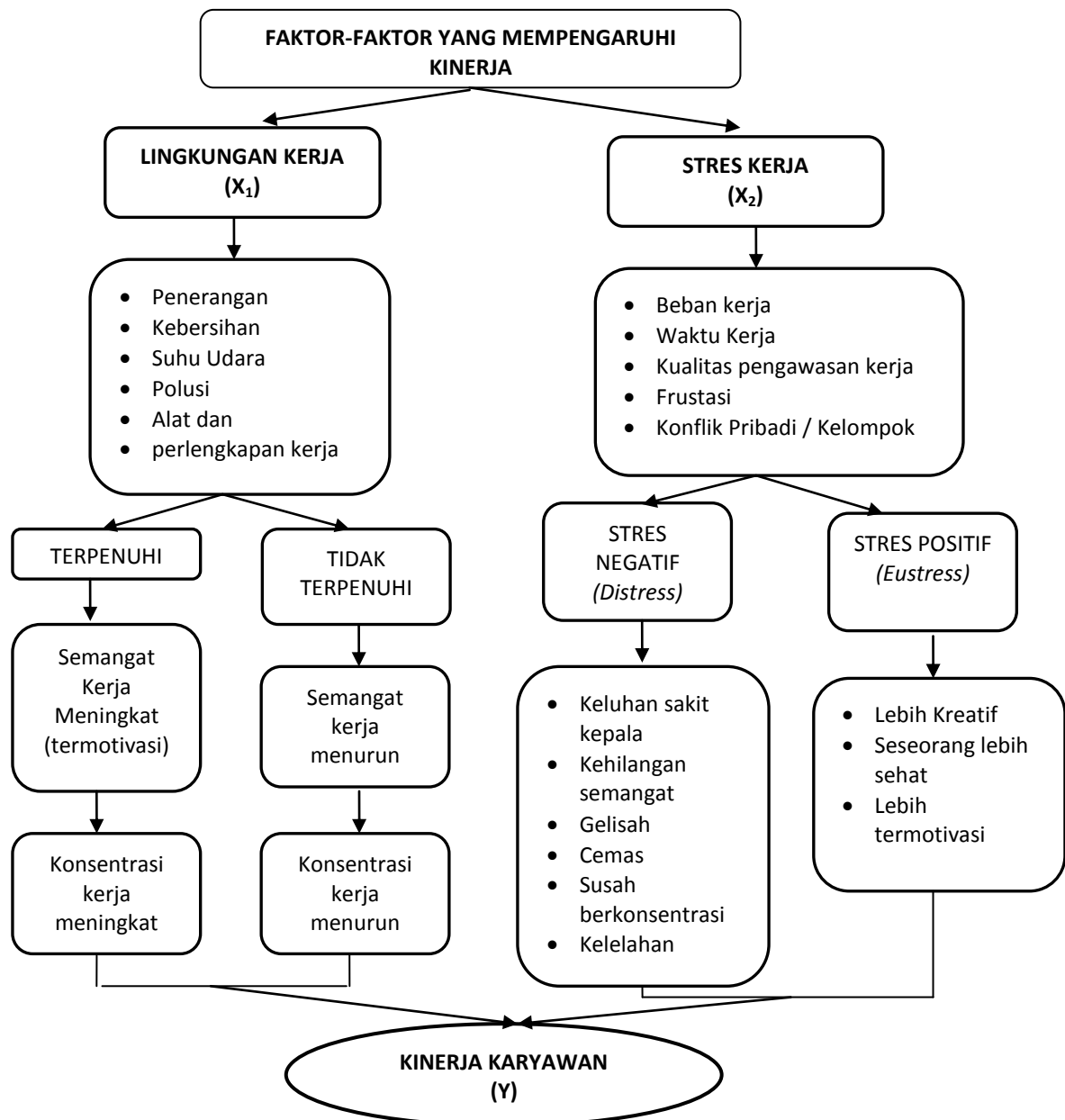
Taiwo (2010) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan”. Penelitian ini mengambil sampel secara acak pada karyawan perusahaan gas dan minyak di Lagos-Nigeria pada tahun 2010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan perusahaan gas dan minyak di Lagos-Nigeria.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 orang pada karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya divisi produksi. Pengambilan sampel diambil dengan cara *purposive sampling*,sedangkan persamaannya yaitu, peneliti sama-sama meneliti tentang

lingkungan kerja dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, untuk analisa data peneliti menggunakan regresi linear berganda serta pengolahannya menggunakan software SPSS.

C. Kerangka konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.2 KERANGKA KONSEPTUAL

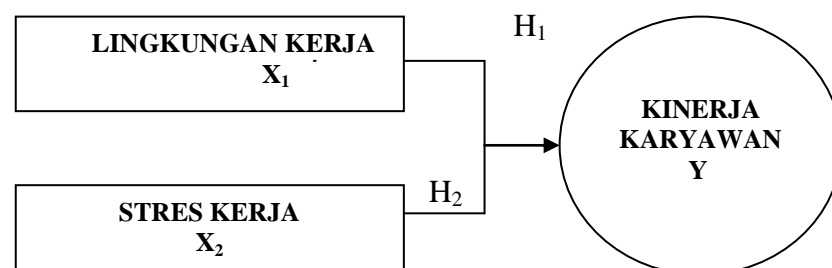
Sumber : Diolah penulis (2015)

Gambar kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2). Apabila faktor-faktor lingkungan kerja yaitu, penerangan, kebersihan, suhu udara, polusi, alat dan perlengkapan kerja terpenuhi maka akan timbul motivasi atau semangat bekerja sehingga konsentrasi kerja seseorang akan meningkat sehingga kinerja karyawanpun menjadi optimal. Sedangkan apabila faktor-faktor lingkungan kerja tidak terpenuhi, akan mengakibatkan semangat kerja serta konsentrasi kerjapun menurun, sehingga berimbas pula pada menurunnya kinerja karyawan.

Stres kerja timbul karena ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya, antara lain beban kerja, waktu kerja, kualitas pengawasan dari pimpinan, frustasi ataupun konflik pribadi. Stres kerja ini apabila dikelola dengan baik maka akan menimbulkan stres kerja yang bersifat positif (*eustress*) stres ini akan memicu seseorang menjadi lebih semangat bekerja, lebih kreatif serta akan lebih termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin, sedangkan apabila stres kerja ini dibiarkan terus menerus dan seorang karyawan tidak mampu mengelolanya dengan baik maka stres kerja ini akan semakin membuat karyawan mengalami banyak keluhan, antara lain, mudah lelah, pusing, konsentrasi menurun, sering absen saat bekerja sehingga secara tidak langsung akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun.

D. Model Analisis

Model Analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 MODEL ANALISIS

Sumber : Diolah penulis (2015)

Berdasarkan gambar diatas peneliti memaparkan model analisis yang langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Pengumpulan data melalui kuisioner yang diperoleh dari responden kemudian mentabulasi dan memasukan data kedalam lembar kerja SPSS.
- 2) Melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis pada data tersebut.
- 3) Menggunakan analisis regresi untuk mengetahui besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 4) Menggunakan analisis regresi untuk mengetahui besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- 5) Menggunakan analisis regresi untuk mengetahui besar pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah penelitian, atau kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Fatihudin,2012:70).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 :Diduga Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_a)

H_2 :Diduga Stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

