

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwasanya manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bisnis, karyawan dan sosial. Serta pandangan tentang MSDM merupakan suatu proses merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan memantau penyediaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemilahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- 1) Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling

berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

- 3) Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan memelihara hubungan, hubungan kerja sampai pemutusan hubungan kerja, bekerja untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan.

Manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, ketika bekerja di lingkungan perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas hidup yang baik agar dapat bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Diantaranya, memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam pengembangan karir mereka, diperlakukan secara adil dalam menyelesaikan konflik yang mereka hadapi, diawasi secara jujur dan objektif, menerima gaji yang sepadan dan lain lain (Mangkunegara, 2017).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai & Sagala (2016) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja terdiri dari kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi stres, dan gejalanya dirasakan oleh siapa saja yang mengalami depresi (Hamali, 2016).

Stres kerja adalah perasaan tertekan karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres ini dapat dilihat dari gejala-gejalanya antara lain ketidakstabilan emosi, perasaan tidak aman, kesepian, sulit tidur, merokok terlalu banyak, tidak bisa rileks, cemas, stres, gugup, hipertensi dan gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).

Stres adalah suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus tidak teratasi akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak terjadi begitu saja, tetapi penyebab stres muncul seringkali karena faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya, sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2016).

Dari beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwasannya stres di tempat kerja merupakan masalah yang sering dihadapi karyawan, ketika karyawan terlalu banyak bekerja, tidak nyaman dalam bekerja, rendahnya kepuasan kerja. Stres di tempat kerja juga dapat berdampak buruk pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta produktivitas dan profitabilitas di tempat kerja.

b. Indikator *Stres Kerja*

Indikator stres kerja menurut Robbin & Timothy (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
- 4) Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan wadah bagi sejumlah kelompok yang memiliki sarana penunjang dalam mencapai tujuan bisnis yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Pengertian lainnya menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan,

kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kelengkapan peralatan kerja. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai seperangkat alat yang dihadapi, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja, mempengaruhi pekerjaannya baik untuk individu maupun kolektif (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan dapat melakukan tugas sehari-hari mereka dengan semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan ini (Sukoco & Widodo, 2016).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) 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.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dimiliki pegawai dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang pria akan baik jika dia sangat terampil, bersedia dibayar sesuai kesepakatan, memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

Rivai & Sagala (2016) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah sebagai hasil dari seseorang atau tim dalam suatu organisasi, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pekerjaan yang telah

dilakukan seorang karyawan di pemenuhan tugas atau tanggung jawabnya. Kinerja ini dapat dinilai dan diamati untuk melihat bagaimana mereka dapat tumbuh dan bertahan dalam menghadapi kebutuhan bisnis yang berbeda.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins & Timothy (2017) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas produk yang dihasilkan dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan memperhatikan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya kinerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, dinyatakan dalam unit, jumlah siklus operasi yang dilakukan. Kuantitas adalah ukuran jumlah unit kerja dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur secara numerik (unit/siklus). Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggat waktu perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu, terlihat dalam hal koordinasi dengan *output* dan memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lainnya. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari seberapa cepat karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4) Efisiensi

Penggunaan maksimum sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi dan bahan) dengan tujuan meningkatkan *output* penggunaan sumber daya per unit. Selama menggunakan sumber daya, baik manusia maupun sumber daya berupa teknologi, modal, informasi dan material dalam organisasi, karyawan dapat memanfaatkan semaksimal mungkin.

5) Kemandirian

Sejauh mana seseorang mampu melakukan tugas pekerjaannya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan. Peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, beban kerja pegawai, kecepatan kerja pegawai dalam segala aspek, efisiensi dan kemandirian pegawai dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga memperoleh referensi dan teori dan dapat mengkaji beberapa penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai bahan referensi penulisan skripsi ini.

1. Heriyanti & Putri (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian: PT NT Cikaranga dan Variabel: Gaya Kepemimpinan.
2. (Cindy et al., 2020) dengan judul penelitian “Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara”. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja, semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian: PT Indo Prima Nusantara dan Variabel: Komunikasi.
3. (Dinsar, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif tapi tidak

signifikan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian: Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.

4. (Dendeng et al., 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan namun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian: PT. Unilever. Tbk Manado dan Variabel: Beban Kerja.
5. (Polakitang et al., 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Sebaiknya PT. Esta Jaya Group agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stres dan dapat meningkatkan kinerja. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian: PT.

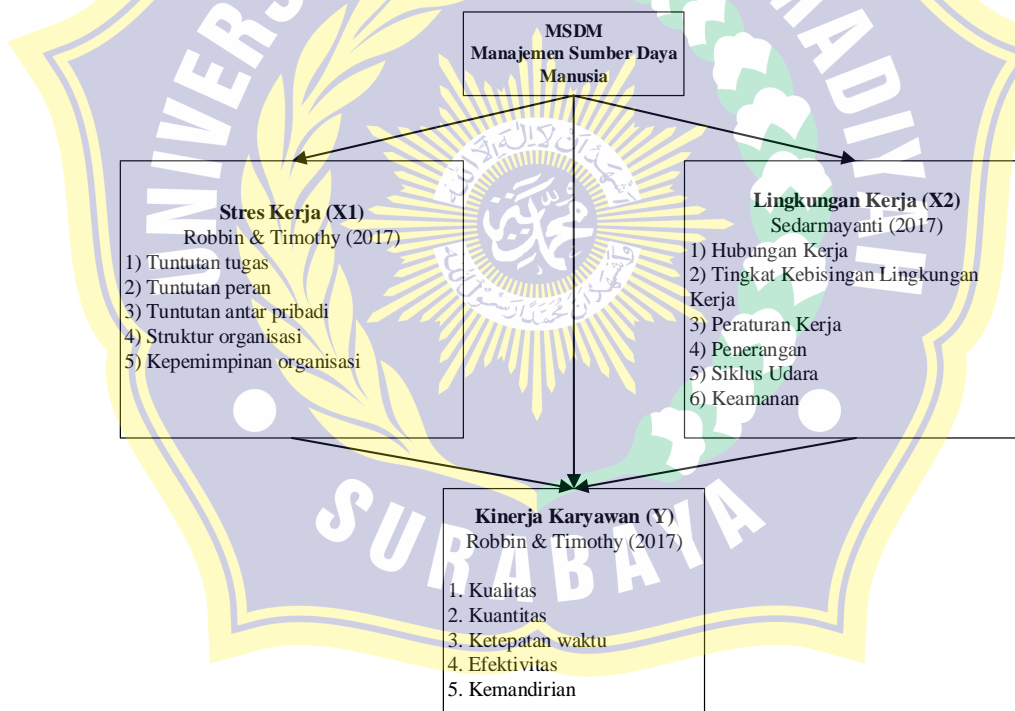
Esta Group Jaya, Variabel: Beban Kerja dan Teknik sampling: *purposive sampling*.

6. (Ahmad et al., 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian: Pt. Fif Group Manado dan Variabel: Beban Kerja; Teknik sampling: *simple random sampling*.
7. (Valendra et al., 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”. Dengan hasil penelitian kedua variabel (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) saling mempengaruhi kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian; Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung; Variabel: Produktivitas Karyawan.
8. (Sari et al., 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press”. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. Yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah: Obyek penelitian: PT. Wenangcemerlang Press.

C. Kerangka Berpikir Dan Model Analisis

Kerangka berpikir peneliti menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah *stres kerja* (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Sumber: Peneliti, 2022

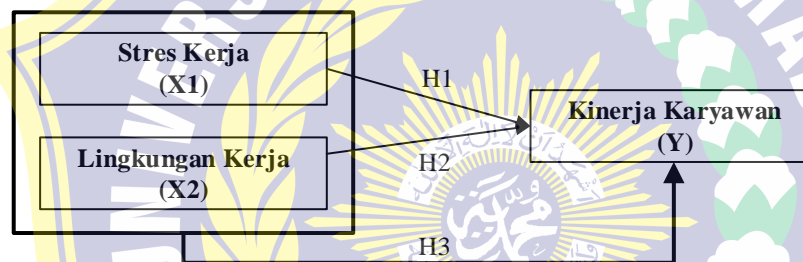
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dimiliki pegawai dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang pria akan baik jika dia sangat terampil, bersedia

dibayar sesuai kesepakatan, memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017). Kerangka berpikir pada Gambar 2.1 yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur dipengaruhi oleh beberapa variable yaitu: (a) Stres kerja yang merupakan perasaan tertekan karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres ini dapat dilihat dari gejala-gejalanya antara lain ketidakstabilan emosi, perasaan tidak aman, kesepian, sulit tidur, merokok terlalu banyak, tidak bisa rileks, cemas, stres, gugup, hipertensi dan gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur yaitu Putri Valentina, S.I.P yang menjelaskan bahwasannya tingkat absensi pada tahun 2020 dikarenakan perusahaan harus merumahkan karyawan sebesar 50% dari total terapis, kemudian pada tahun 2021 masih belum pulih terkait pandemic Covid-19 sehingga kebijakan berlaku, hanya memperbolehkan 75% karyawan yang masuk di hari normal, dan hingga kini karyawan yang masuk rata-rata 85%-90%. Yang mana hal ini membuat para karyawan menjadi risau dan stress, dalam kondisi kebutuhan hidup tetap tinggi namun dari segi pemasukan berkurang (Valentina, 2022). Variable kedua yaitu (b) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan dapat melakukan tugas sehari-hari mereka dengan semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan ini (Sukoco & Widodo, 2016). Lingkungan kerja yang terjadi sekarang oleh karyawan di PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur yaitu, adanya berbagai aturan baru terkait protokol kesehatan yang justru dibutuhkan penyesuaian oleh para karyawan, selain itu juga sering terjadinya antrian konsumen dikarenakan adanya

pembagian shift karyawan sesuai kebijakan pemerintah daerah dan perusahaan. Sehingga terjadilah beban kerja atau kerja melebihi kapasitas. PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur terdiri dari 40 orang karyawan dengan jam kerja yang di mulai dari 08:00 WITA hingga 17:00 WITA, dan masuk setiap hari kecuali libur di hari tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan (Valentina, 2022).

Model analisis menggambarkan keterkaitan secara spesifik antar variabel *stres kerja* (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur.



Sumber: Peneliti, 2022

Gambar 2.2 Model Analisis

Keterangan:

————— Hubungan parsial X ke Y

————— Hubungan simultan X1 dan X2 ke Y

X1 Stres Kerja

X2 Lingkungan Kerja

Y Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Disebut sementara, karena jawaban yang diuraikan baru didasarkan dari teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2022).

Dari rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan yang teoritis seperti yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 Diduga bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur.
- H2 Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur.
- H3 Diduga bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur.