

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Syamsir Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Hasibuan (2005:48) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Subeki Ridhotullah dan M. Jauhar (2015:270) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Moh. As'ad (2001:49), adalah sebagai berikut:

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

Menurut Gibson (2008 : 123) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, diantaranya :

1. Variabel individu yang terdiri dari :
kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis.

2. Variabel psikologis yang terdiri dari :

Persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

3. Variabel organisasi yang terdiri dari :

Kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6. Komitmen Bekerja

Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Dari uraian diatas, indikator yang sesuai digunakan didalam penelitian ini yaitu :

1. Kuantitas yaitu penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan.
2. Kualitas yaitu penyelesaian tugas karawan dengan tingkat kesalahan sekecil mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Ketetapan waktu yaitu penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.
4. Efektivitas yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan.
5. Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa tergantung pada yang lainnya.
6. Komitmen kerja yaitu keteguhan karyawan didalam bekerja pada perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Supardi (2005:23), “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam bekerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja.”

Menurut Mangkunegara (2005:105) “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”,

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh didalam menjalankan tugas baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

b. Jenis jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori,yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Pernyataan tersebut diatas didukung juga oleh Nawawi (2003:226) yang mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik meliputi:

a. Keadaan bangunan

Keadaan bangunan, gedung atau tempat bekerja yang menarik termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.

b. Tersedianya beberapa fasilitas

Fasilitas yang dimaksud yaitu:

1. Peralatan pekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing- masing karyawan.

2. Tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafeteria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.

3. Sarana transportasi khusus antar jemput karyawan.

c. Letak gedung yang strategis

Lokasi gedung harus strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2. Lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Adanya perasaan aman

Perasaan aman dari diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seperti: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para karyawan.

b. Adanya perasaan puas

Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:44) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan individu dan hubungan sebagai kelompok hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun

atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruang-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberika dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson (2007:295) Stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Menurut Rivai (2006:84) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Menurut Mangkunegara (2008:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyindir, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rilekas, cemas, tegang, gugup, tekanan dara meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Keith Davis dalam Syamsir Torang (2014:62) stress adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik. Apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya

Dari definisi-definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan antara kondisi kerja dengan tekanan didalam bekerja atau kondisi lingkungan sehingga merubah fisik dan psikis karyawan yang dapat menimbulkan pengaruh negatif didalam bekerja dan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

b. Gejala-Gejala Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbin dan Mary Coulter (2010:16-17) dalam menggolongkan gejala stress menjadi 3 kategori yaitu:

1. Gejala fisik:orang yang terkena stress cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti, denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, pernafasan, sakit kepala, dan sakit perut yang dapat kita alami dan harus diwaspadai, serta serangan jantung.
2. Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti, ketegangan, kegelisahan, ketidak tenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah dan suka menunda-nunda pekerjaan
3. Gejala keperilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minuman keras, berbicara tidak tenang dan gangguan tidur

Menurut John M. Ivencevich, dkk (2007:299) mengenali tanda –tanda stress salah satunya adalah perubahan perilaku. Beberapa dari banyak perubahan yang umum terjadi meliputi:

1. Seorang pekerja yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang pekerja yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen).
2. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau, yang jarang terjadi, seorang penyendiri yang menjadi bergaul).
3. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang kotor, tidak lengkap, atau jorok.
4. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mulai mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan)
5. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.
6. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya.

c. Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Igor dikutip dari Dwi (2010:9) adalah sebagai berikut:

1. Intimidasi dan tekanan

Indimidasi dan tekanan merupakan suatu tindakan yang menakut – nakuti berupa gertakan maupun ancaman sehingga mengakibatkan seseorang maupun kelompok merasa tertekan ataupun merasa tidak aman didalam bekerja.

2. Ketidak cocokan dengan pekerjaan

Ketidak cocokan pekerjaan dengan kemampuan merupakan suatu indikator yang dapat menyebabkan stress dalam bekerja, karena seseorang yang bekerja tidak dibidang keahlian yang ia miliki akan merasa sulit untuk bekerja dengan baik. Bahkan dapat berdampak stress yang dirasakan akibat tingkat kesulitan pekerjaan yang harus dilakukan apabila tidak sesuai dengan keahliannya.

3. Pekerjaan yang berbahaya

Pekerjaan yang berbahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan didalam bekerja akan mengakibatkan ketidaknyamanan dan kekhawatiran yang berlebih sehingga dapat berakibat terhadap stress yang dirasakan karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

4. Beban lebih

Beban yang berlebih baik secara kuantitas maupun kualitas dari target produksi biasanya akan mengakibatkan stres, baik stress tingkat ringan yaitu stress yang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi sedangkan stress tingkat sedang yang berkepanjangan akan berdampak negatif dan menurunkan kinerja.

5. Target dan harapan yang tidak realistis

Target yang diberikan perusahaan yang tidak dapat dilakukan karyawan baik dikarenakan kemampuan ataupun waktu yang tidak cukup untuk melaksanakannya akan mengakibatkan stres yang dialami dan dapat berakibat positif maupun negatif terhadap kinerja yang diberikan karyawan.

B. Hubungan Antara Variabel

1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, 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.

Lingkungan kerja berperan penting didalam suatu perusahaan ataupun instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan karyawan didalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang memadai akan menimbulkan kepuasan dan semangat bekerja sehingga karyawan bergairah dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai maka kinerja karyawan dapat pula menurun.

2. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja

Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik yakni hukum Yerkes Podson (mas'ud 2002:20), pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi) bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Robbins (2007:801) Logika yang mendasari hubungan U-Terbalik ini adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Pola U-Terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. Artinya stres tingkat sedang dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya. Tingkat sedang dari stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.

3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja

Menurut Gibson (1997:164) 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 Septianto (2010) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Cary Cooper dalam Septianto (2010), salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, overload, deprivational stress, pekerjaan berisiko tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Penelitian Terdahulu

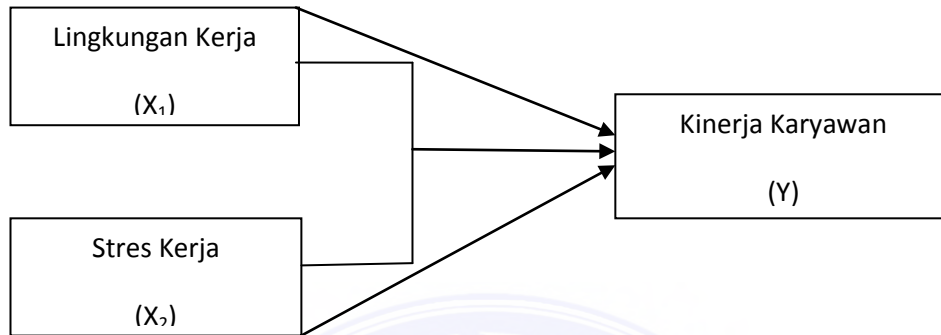
Adapun penelitian terdahulu yang melatarbelakangi penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sartika Hayulinanda Halim, Mahasiswa Universitas Hasanuddin Makasar, 2012	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gelesong Pratama, Makasar,	Variabel lingkungan kerja memiliki memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Tedy Novianto Chairizal, Dewita Suryati Ningsih, SE, MBA Dra. Nuryanti, M.si, Mahasiswa Universitas Riau 2014	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekan Baru,	Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rahmat Yunus, Mahasiswa Universitas Hasanuddin Makasar, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Allauddin Makasar,	Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Konseptual

Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar. 2.1 : Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Abadi Press Medan
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Abadi Press Medan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Abadi Press Medan