

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk memperoleh gambaran untuk menyusun kerangka berpikir penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu ini digunakan untuk mengetahui persamaan serta perbedaan dari penelitian yang ada serta kajian yang dapat mengembangkan penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Muhammad Nur Rahman (2022) dengan judul Pengaruh Efek *Stressor*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari dari penelitian tersebut disimpulkan oleh peneliti bahwa efek *Stressor* terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari, bahwa variabel *Stressor* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung sebesar 0,521 lebih kecil dari t tabel 1,721 dan nilai signifikansi variabel *Stressor* sebesar 0,607 lebih besar dari 0,05.

Penelitian kedua dilakukan oleh Tri Wartono (2017) dalam penelitian tersebut peneliti mengambil judul Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan majalah *mother and baby*) dari penelitian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Jika variabel *stressor* meningkat maka kinerja karyawan akan

menurun. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 84,5% sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Riantiana Pardede dan Putu Hari Kurniawan. Peneliti mengambil judul Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSI *electronics*. Dari penelitian tersebut disimpulkan Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, melihat hasil tes yang diperoleh dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dengan nilai signifikansi ialah $0,004 < 0,05$ (5%). Sehingga diperoleh kesimpulan yaitu hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Stres kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa dilihat dari hasil pengujian dengan nilai signifikansinya $0,131 > 0,05$. Maka dengan demikian hipotesis pada penelitian ini tidak terbukti. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian dan tingkat sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian terbukti.

Penelitian keempat dilakukan oleh Pujiwati dan Susanty (2017). Penelitian tersebut mengangkat judul Analisis faktor-faktor stressor terhadap stres kerja dan kinerja karyawan Kementerian Keuangan. Dari hasil penelitian tersebut terbukti bahwa stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan Pengujian hipotesis ketiga ditolak karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung}=1.3737$ lebih kecil dibanding $t_{tabel}=1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian kelima dilakukan oleh Dedi Hadian (2018) dalam penelitian ini peneliti meneliti iklim kerja, disiplin Kerja, dan kinerja dengan mengangkat judul *The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (Study On One Of The 3 star Hotels In Bandung)*. Yang diartikan Pengaruh Iklim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Hotel Bintang 3 Di Bandung) Objek penelitiannya adalah 87 karyawan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan yang terdaftar di salah satu hotel bintang 3 di kota Bandung. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan analisis jalur diketahui bahwa variabel iklim kerja (X_1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 24,1%, pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan disiplin kerja (X_2) sebesar 14,3%, pengaruh total sebesar 38,4%. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh langsung sebesar 15,3%, dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (X_1) sebesar 14,3%, pengaruh total sebesar 29,6%. Hasil koefisien korelasi determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan kontribusi seluruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menentukan variabel kinerja sebesar 0,679 atau 67,9% sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja tidak diperiksa ditunjukkan dengan nilai 0,321 atau 32,1%. Kesimpulan saran yang dapat dijadikan pertimbangan

sehubungan dengan hasil penelitian adalah pihak manajemen hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kedua variabel diatas.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Iklim Kerja dan Stres Kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada salah satu hotel bintang 3 di Bandung).

Penelitian keenam diteliti oleh Maximilianus Dasril Samura, Finency Sitompul (2020) dalam penelitian tersebut peneliti mengambil judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT X kota Medan sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti adalah stress kerja adalah variabel kemampuan yang tidak digunakan ($p = 0,028$), hubungan interpersonal ($p = 0,010$) dan ketidakpastiaan pekerjaan ($p = 0,013$). Dari ketiga variabel tersebut, variabel yang paling dominan atau berpengaruh dengan stress kerja adalah variabel hubungan interpersonal dengan alpha 0,05 yang diperoleh menggunakan analisis *multivariat Logistic Regression*.

Penelitian selanjutnya ketujuh diteliti oleh Triana Rahayu, Alkadri Kusalandra Siharis (2022) beliau meneliti dengan judul Analisis Stres Kerja Pada Pelaku Usaha Kecil Dan Menengah Terhadap Kinerja Usaha (Studi Kasus Usaha Rumah Makan Mbah Suro Kec. Temon) Dari hasil yang di peroleh penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stress kerja (*stressor*) yang terjadi di rumah makan Mbah Suro Dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja usaha di rumah makan Mbah Suro.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi. Pada penelitian ini pengujian data dilakukan dengan menggunakan triangulasi. Stres

di tempat kerja yang terjadi pada usaha rumah makan Mbah Suro muncul dari faktor lingkungan internal dan eksternal. Faktor internal stres kerja yang dialami pemilik usaha berasal dari karyawan. Sedangkan faktor eksternal stres kerja diperoleh dari konsumen, pesaing, pemerintah daerah, dan bencana alam seperti pandemi, serta konflik peran. Studi lebih lanjut perlu dilakukan dengan menggunakan metodologi yang berbeda dalam mengukur dan menganalisis stres di tempat kerja. Disimpulkan dari hasil penelitian Stres kerja yang dialami oleh pemilik usaha masih dalam kondisi stres kerja yang ringan, sehingga stres kerja yang dialami pada usaha rumah makan tersebut dapat dikatakan membangun semangat pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja usaha agar berjalan dengan lancar

Penelitian kedelapan diteliti oleh Rizal Nabawi dengan mengangkat judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 1,335 lebih kecil dari t tabel 1,668 dengan nilai $\text{sig } 0,186 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Aceh Perumahan Rakyat Tamiang.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Nur Rahman (2022)	Pengaruh Efek <i>Stressor</i> , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari	X1: <i>Stressor</i> X2: kepuasan kerja X3: lingkungan kerja Y: kinerja	regresi linier berganda uji parsial (t) uji simultan (f) uji koefisien determinasi (R ²)	Variabel <i>Stressor</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan majalah <i>mother and baby</i>)	X1: Lingkungan kerja X2: Stres kerja Y: Kinerja	Uji Korelasi <i>Product Moment</i> Uji Korelasi Uji <i>Signifikansi Koeficient Korelasi</i> (Uji t)	Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 84,5% sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

3	Riantiana Pardede, Putu Hari Kurniawan (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi <i>Electronics</i>	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja X3: Strees Kerja Y: Kinerja karyawan	Uji validitas Uji Reliabilitas Uji Normalisasi Uji t Uji F Koefisien Determinasi R ²	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian dan tingkat sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian
4	Pujiwati dan Susanty (2017)	Analisis Faktor-Faktor <i>Stressor</i> Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Kementerian Keuangan	X: <i>Stressor</i> Y1:Stres Kerja Karyawan Y2: Kinerja Karyawan	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	terbukti Bahwa stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengujian hipotesis ketiga ditolak karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung}=1.3737$ lebih kecil dibanding $t_{tabel}=1.96$.

5	Dedi Hadian (2018)	<i>The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (Study On One Of The 3 star Hotels In Bandung). Jurnal Computech dan Bisnis, Vol 12, No 2. 2018</i>	X1: Iklim Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja	Korelasi pearson Product Moment Koefisien Determinasi Uji t Uji F	terbukti bahwa Iklim Kerja dan Stres Kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada salah satu hotel bintang 3 di Bandung).
6	Maximilianus Dasril Samura, Finency Sitompul (2020)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan	X1: Stress kerja X2: Stress Y: Karyawan	Uji <i>chi Square</i> Uji Regresi <i>Logistic</i>	variabel yang paling dominan atau berpengaruh dengan stress kerja adalah variabel hubungan interpersonal dengan alpha 0,05 yang diperoleh menggunakan analisis <i>multivariat Logistic Regression</i>

7	Triana Rahayu, Alkadri Kusalandra Siharis (2022)	Analisis Stres Kerja Pada Pelaku Usaha Kecil Dan Menengah Terhadap Kinerja Usaha (Studi Kasus Usaha Rumah Makan Mbah Suro Kec. Temon)	X1: Stress X2:: Manajemen usaha Y: Kinerja Usaha	Kualitatif Deskriptif (Studi Kasus)	hasil penelitian Stres kerja yang dialami oleh pemilik usaha masih dalam kondisi stres kerja yang ringan, sehingga stres kerja yang dialami pada usaha rumah makan tersebut.
8	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Aceh Tamiang	X1: Lingkungan kerja X2: Kepuasan kerja X3: Beban Kerja Y: kinerja pegawai	Uji Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas Regresi Linier Berganda Uji t Uji f Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

9	Aditya Ramdhan Bagas Putra Arianto (2023)	Analisis Pengaruh Efek <i>Stressor</i> , Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cafe Welijo)	X1:Efek <i>stressor</i> X2: Kepuasan kerja X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Uji validitas Uji reliabilitas Uji regresi berganda Uji korelasi berganda Uji koefisien determinasi Uji parsial (uji t) Uji simultan (uji F)	
---	---	---	--	--	--

Dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat persamaan salah satu variabel dari empat variabel yang dibuat oleh penulis, Keterbaruan penelitian yaitu ada perkembangan variabel dan periode penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu pada objek penelitian dan periode penelitian yang berbeda.

2.2 Landasan teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Banyak sekali definisi yang

berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut para ahli antara lain: menurut Handoko (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, keuangan, pemasaran, serta bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia akan dirasakan penting bagi organisasi besar. Persoalannya menyangkut ketersediaan tenaga kerja berbakat dalam rangka menunjang rencana pertumbuhan bisnis, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar dan kini dimaknai sebagai pengelolaan sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat. Sumber daya manusia atau human resource dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employee. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (policy) dan praktek praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai Aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (job management). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami manajemen sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku, Alwi (2011).

Hasibuan, (2014) mendefinisikan bahwa manajemen sumber Daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan tugas dari tenaga Kerja untuk dapat bekerja menjadi lebih efektif dan efisien dalam

membantu Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tujuan karyawan, dan tujuan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Fungsi Sumber Daya Manusia ini, untuk menentukan arah dan peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tugas manajemen sdm untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian Dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Fungsi-fungsi Manajemen SDM, seperti halnya fungsi Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), dan Pengendalian (*controlling*), serta fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (*controlling*), serta fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan tenaga kerja (SDM), Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan Pemutusan hubungan kerja.

2. Indikator-indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

M. Dawan Rahardjo (2010:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

A. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)/

Meliputi:

- 1) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan Industrialisasi.
- 2) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

B. Pendidikan

- 1) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- 2) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan

Yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik Yang ditingkat lokal, Nasional maupun Internasional. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) yaitu:

1. Pendidikan
2. Pelatihan

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008:62) yaitu:

1. Memahami bidangnya masing-masing
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat kerja
5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, yang diambil dalam penelitian ini Menggunakan indikator yang di jelaskan menurut M.

Dawan Rahardjo (2010:18) yang mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
2. Pendidikan

B. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan bentuk konsekuensi dari setiap tindakan dan kondisi yang menimbulkan tuntutan fisik di lingkungan kerjanya secara berlebihan pada seseorang karyawan serta tuntutan psikologis yang dialaminya. Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa stres kerja adalah bentuk tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan ketika mendapatkan tuntutan yang melebihi kekuatannya. Menurut Robbins (2008), stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk tekanan emosional atau ketegangan yang dirasakan karyawan karena menghadapi sebuah tuntutan yang cukup besar, sebuah hambatan serta adanya kesempatan penting sehingga akan mempengaruhi pikiran, kondisi fisik seseorang dan emosi karyawan (Hariandja, 2009).

Parker dan Decotiis (1983) dalam Mauladi dan Dihan (2015) mendefinisikan stres merupakan bentuk penyimpangan atas fungsi fisiologis atau psikologis dari kondisi normal yang disebabkan oleh adanya urgensi di lingkungan terdekat individu. Mungkin tidak

berfungsinya psikologis fisiologis Dalam konsep stres kerja belum dapat disimpulkan, dan bermasalah dalam hal itu tidak membedakan apakah individu menyadari disfungsi. Ini adalah pandangan bahwa disfungsi fisiologis lebih mungkin menjadi konsekuensi dari stres dan tidaknya dan, lebih lanjut, bahwa stres kerja agar memiliki konsekuensi apapun harus setidaknya pada beberapa tingkat kesadaran. Konseptualisasi ini merupakan gagasan “penyimpangan dari normal” dalam pengalaman individu; Yaitu, apa yang normal dirasakan satu individu mungkin tidak normal bagi orang lain.

Sedangkan Beehr dan Newman (1978) dalam Mauladi dan Dihan (2015), mendefinisikan stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap Individu, yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Adapun gejala stres menurut Beehr dan Newman mengaktegorikan gejala stress kedalam beberapa aspek, yaitu:

- a. Kecemasan dan ketegangan,
- b. Bingung, marah dan sensitif,
- c. Menunda atau menghindari pekerjaan,
- d. Prestasi dan produktivitas menurun,
- e. Meningkatnya frekuensi absensi,
- f. Meningkatnya agresifitas,
- g. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Berikut ini beberapa faktor penyebab stres kerja Hasibuan (2014) yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau sekelompok kerja.

Sedangkan menurut Sinambela (2017) penyebab stress kerja

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

3. Indikator stress kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

A. Beban kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

B. Sikap pemimpin

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

C. Waktu kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

D. Konflik

Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pegawai dengan pimpinan.

E. Komunikasi

Diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara pegawai.

F. Otoritas kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Afandi (2018: 179-180) indikator-indikator stress kerja di antara lain yaitu:

A. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

B. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

C. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

D. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

E. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Menurut Robbin et al (2008), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Definisi lain Edy Sutrisno (2014: 75) yang mengutip dari pendapat Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Hal ini berarti kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi dengan apa yang dianggap penting.

Martoyo (2008) definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Tiffin dalam As'ad (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. dan pendapat Blum dalam As'ad (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap variabel kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

As'ad (2008) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Dalam konsep ini kepuasan kerja merupakan perasaan puas tidaknya karyawan terhadap kondisi dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja

dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh situasi lingkungan pekerjaan dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan.

2. Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018 p. 203), sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

3. Indikator Kepuasan Kerja

Berbagai pendapat menyatakan bahwa timbulnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan. Pendapat ini wajar terutama untuk kondisi di negara yang sedang berkembang, dengan tingkat pendapatan masyarakat yang masih minim, di mana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Pada tingkatan yang lebih tinggi untuk masyarakat yang sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak lagi menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerjanya. Indikator Dari Kepuasan Kerja menurut Robbins:

A. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

B. Gaji.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

C. Rekan Kerja.

Teman-teman kepada siapa senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

D. Atasan.

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

E. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan (Eka Suhartini, Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja, Makasar, Alauddinn University Press, 2012).

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian

3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. faktor lingkungan mampu memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung bagi karyawan.

Nitisemito (2008:190) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2009:2) Mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Sihombing (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di suatu instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Nitisemito (2009) mendefinisikan “Lingkungan kerja Sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat Mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Pengertian

lain dari Sedarmayati (2009) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

A. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

B. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini

berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah.

a. Penerangan.

Sebagai pencahayaan rumah atau bangunan kita agar kita dapat merasakan kenyamanan dalam beraktivitas baik di dalam maupun diluar.

b. Suhu udara.

Derajat panas dingin di dalam ruangan maupun diluar ruangan.

c. Suara bising.

Suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.

d. Penggunaan warna.

Tindakan mengubah warna gedung atau ruangan tempat kerja.

e. Ruang gerak yang diperlukan.

Ruang gerak yang diperlukan adalah suatu keadaan dimana keadaan ruangan atau lingkungan yang luas agar pegawai dapat bergerak dengan leluasa dalam melakukan pekerjaan.

f. Keamanan kerja.

Keamanan Kerja adalah rasa atau keinginan yang aman pada setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Baik secara materil maupun secara moril.

g. Hubungan karyawan.

Hubungan timbal balik yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

E.Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena dengan kinerja pegawai akan diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja menurut Prawirosentono (2012) adalah hasil dari kerja yang bisa diraih oleh seorang karyawan atau beberapa orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban karyawan. Seluruh elemen perusahaan bekerja dalam rangka upaya untuk mencapai pada yang menjadi tujuan organisasi, dengan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral yang ada.

Sedangkan menurut Desler (2011) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan

penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suprihatiningrum (2012:22) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

A. Motivasi

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang.

C. Tingkat Stress

Stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

D. Kondisi Fisik Pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja di duga memiliki pengaruh yang kuat dengan pekerjaan pegawai.

E. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang di buat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:78) adapun dari kinerja dalam manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

A. Kualitas hasil kerja

Di lihat hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyaawan, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.

B. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah di rencanakan sebelumnya.

C. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung pada orang lain, yang bersifat inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang karyawan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

D. Kemampuan

Seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

E. Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

2.3 Hubungan antara aspek Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan

Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Stress kerja adalah bentuk konsekuensi dari setiap tindakan dan Kondisi yang menimbulkan tuntutan fisik di lingkungan kerjanya secara berlebihan pada seseorang karyawan serta tuntutan psikologis yang dialaminya.

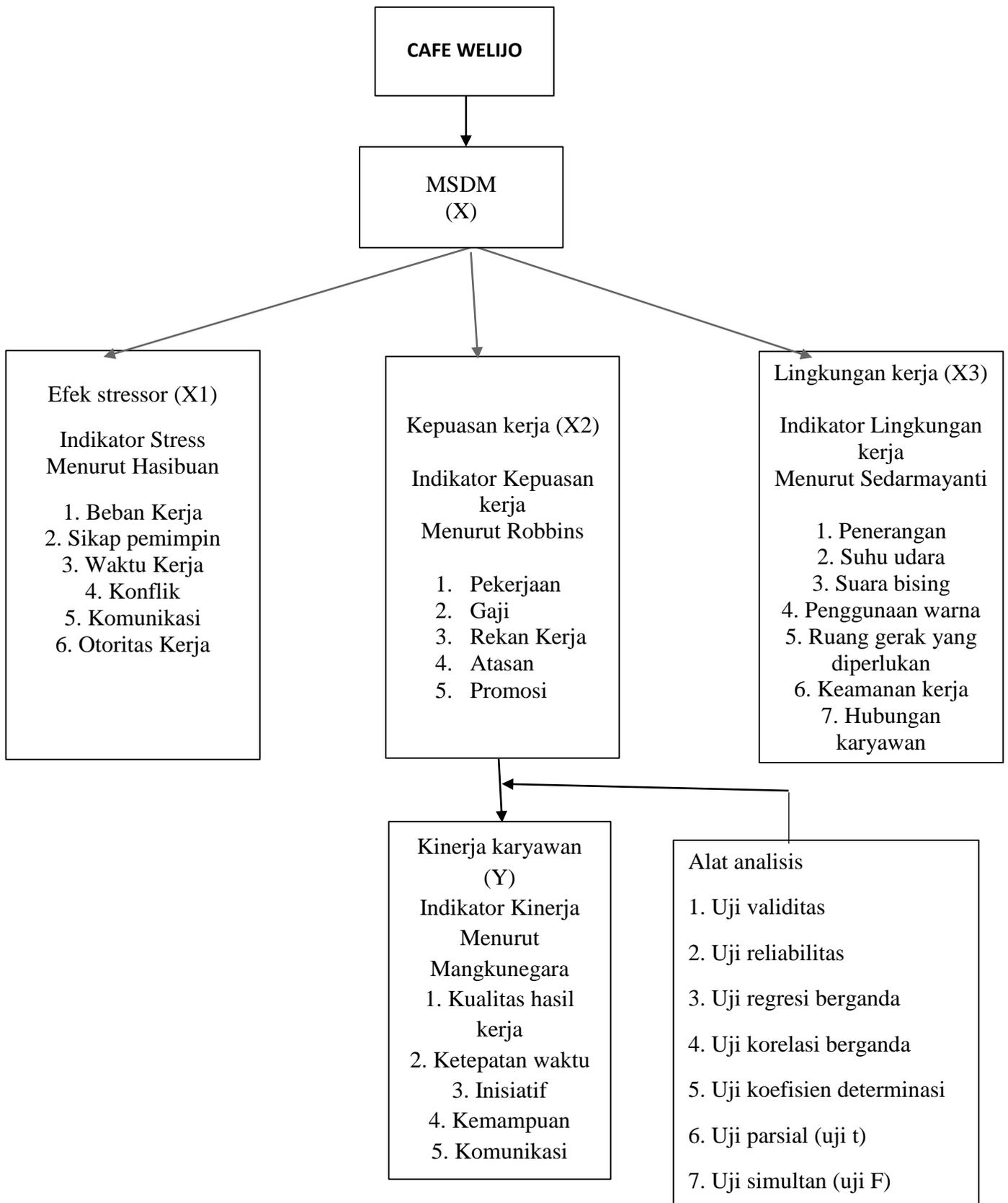
Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar pekerjaan yang berdampak pada Karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Apabila stres kerja tinggi lingkungan kerja kurang memadai kepuasan kerja yang kurang maka kinerja karyawannya akan turun sebaliknya Apabila stres kerja kecil kepuasan kerja bagus dan lingkungan kerja kondusif maka diharapkan kinerja karyawan diharapkan akan meningkat.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas dan untuk mempermudah memahami maksud dari penelitian ini maka perlu dibuatkan kerangka berpikir sebagaimana yang ada di gambar 2.4



Gambar Kerangka Berpikir 2.4

Berdasarkan Hasil Penelitian Sebelumnya terjadi perbedaan antara hubungan variable dependen dengan variable independen. Untuk lebih memudahkan pemahaman maka dibuatlah kerangka berpikir seperti gambar di atas.

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiono jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan, maka dapat dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Diduga efek stressor, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan pada *cafe* Welijo
- b. Diduga efek stressor, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara *simultan* terhadap Kinerja Karyawan pada *cafe* Welijo
- c. Diduga kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada *cafe* Welijo

