

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Cikmat dalam Nawawi (2003:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi”. Sedangkan lussier dalam nawawi (2003:293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Menurut defenisi Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan yang kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja,

mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan adanya hubungan internal perusahaan untuk mensejahterakan karyawan dengan cara mempermudah aktifitas kerja karyawan dengan kelengkapan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Dan memberikan kebebasan karyawan untuk berkreasi dengan cara apapun untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:21), “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja :

Menurut Sedarmayanti (2001:21) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2 (dua) yaitu:

1. 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 ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Terdapat hal-hal disekitar para pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, tetapi kenyataannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001:21) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, antara lain yaitu:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan besar manfaatnya terhadap keselamatan dan kelancaran kerja. Diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang atau terlalu menyilaukan akan menghambat pekerjaan sehingga akan menjadi lamban, mengalami kesalahan dan tidak efisien dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Tubuh manusia mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tingkat temperatur yang berbeda akan memberikan pengaruh yang berbeda. Kemampuan beradaptasi tiap karyawan juga berbeda sehingga dimana daerah karyawan berada akan mempengaruhi dirinya untuk dapat hidup dan beradaptasi.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya digunakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh 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

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara di sekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap

kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan tanam-tanaman dan pepohonan disekitar tempat kerja untuk membuat udara di sekitarnya menjadi bersih, sejuk dan menjadi lebih segar. Di setiap ruangan juga diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, menimbulkan kesalahan dalam komunikasi serta merusak pendengaran.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Gangguan besar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran udara dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kepekaan penciuman karyawan.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Pemilihan warna perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya karena warna dapat berpengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan perasaan lainnya karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi berhubungan dengan tata ruangan dan warna ruangan. Maka dari itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan saja, melainkan juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih *easy-listening* atau lebih tenang akan mempengaruhi emosinya menjadi lebih tenang. Untuk itu musik dapat mempengaruhi *mood* karyawan dalam bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Menurut Teori Motivasi Kebutuhan Maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya, Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga *Security* atau Satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang *cctv* di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Faktor yang mendukung kerja sama antara lain:

1. Hubungan antar Pegawai, yang berarti bagaiman kondisi yang menunjukkan hubungan antara atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

2. Komunikasi, yang merupakan salah satu sumber informasi yang baik sehingga dapat memudahkan karyawan dalam mengerjakan sesuatu.
3. Pengendalian diri, merupakan dimana karyawan dapat memperbaiki perilaku dan mengikuti struktur kerja yang disiplin.

Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini hanya penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress kerja

Menurut Saparinah (2010) stress merupakan suatu kondisi seseorang yang dipersepsikan sebagai kurang menyenangkan, adanya ketegangan atau kecemasan yang tidak terlalu jelas penyebabnya. Adanya ketidak sesuaian didalam lingkungan pekerjaan menjadi penyebab stress karyawan, ditambah dengan adanya tuntutan dari diri sendiri.

Menurut Ivancevich, *et all* (2006) stress merupakan sebuah respon adaptif, dihubungkan dengan karakteristik dan proses psikologi individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Dalam pekerjaan setiap orang pernah mengalami stress, jika stress dalam skala kecil tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang, sedangkan stress dengan skala besar akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang yang bisa mengganggu pekerjaan. Stress timbul dikarenakan tidak seimbangnya antara persepsi terhadap tuntutan yang dialami dengan persepsi

terhadap cara menanggulangi tuntutan tersebut. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi, emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mempengaruhi seseorang dalam merespon lingkungan disekitarnya.

Tuntutan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dilakukan semua sumber daya manusia, menjadikan bercabangnya cara berfikir agar dapat menyeimbangkan antara kebutuhan pekerjaan dan kesesuaian dalam melakukan pekerjaan. tetapi dengan adanya suatu kesulitan yang dialami sehingga menjadikan timbulnya emosional yang tak bisa diungkapkan dengan suatu keluhan, Yang menjadikan sumber daya manusia memendam segala pemikirannya. Tetapi dengan hal yang terjadi menyebabkan stres kepada sumber daya manusia tersebut.

Gangguan stress biasanya timbul secara lamban, tidak jelas kapan mulainya dan sering kali tidak disadari. Ada beberapa tahapan dalam stress yaitu:

- a. Stress tingkat pertama Tahapan ini merupakan tingkat stress yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut: semangat besar, penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya Tahapan ini biasanya menyenangkan sehingga orang bertambah semangat tanpa disadari sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.
- b. Stress tingkat kedua Dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan sudah mulai hilang, keluhan yang sering muncul adalah: merasa letih sewaktu bangun pagi, merasa lelah setelah makan siang, merasa lelah

menjelang sore hari, terkadang muncul gangguan sistem pencernaan, perasaan tegang pada otot punggung dan tengkuk, perasaan tidak bisa santai

- c. Stress tingkat ketiga Tahapan ini keluhan keletihan mulai tampak disertai dengan gejala-gejala: gangguan usus lebih terasa, otot lebih tegang, gangguan tidur, perasaan tegang semakin meningkat, badan terasa goyang dan mau pingsan
- d. Stress tingkat empat Tahapan ini menunjuk pada keadaan yang lebih buruk dengan ciri: sulit untuk bertahan sepanjang hari, kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit, kehilangan kemampuan untuk menanggapi, situasi, pergaulan sosial, dan kegiatan-kegiatan lainnya terasa berat, tidur semakin susah, perasaan negativistik, kemampuan berkonsentrasi menurun tajam, perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan
- e. Stress tingkat kelima Tahap ini lebih mendalam dari pada tahap keempat, yaitu: keletihan yang mendalam, pekerjaan sederhana saja kurang mampu dikerjakan, gangguan sistem pencernaan, perasaan yang mirip panik
- f. Stress tingkat keenam Tahap ini merupakan keadaan gawat darurat tidak jarang penderita dibawa ke ICCU, gejala tahap ini cukup mengerikan antara lain: debaran jantung yang amat kuat, sesak nafas, badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran, dan pingsan.

Stress sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi positif dan negative. Dalam posisi positif, stress dapat membantu seseorang mencapai karir yang lebih tinggi. Contohnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan akan

mendapatkan beban stress yang tinggi yang jika berhasil mengatasi stress tersebut. Maka jabatan itu akan bisa didapatkan. Sedangkan dalam sisi negative, stress dapat menurunkan semangat kerja seseorang bahkan dapat mengganggu kesehatan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stress seseorang, yaitu:

a. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan menentukan tingkat stress seseorang. Seperti ketidakpastian politik, ekonomi, dan lainnya, sangat mempengaruhi eksistensi karyawan dalam bekerja.

b. Faktor organisasional

Ada beberapa hal yang menyebabkan stress dalam organisasi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

c. Faktor individu

Yaitu merupakan faktor yang terjadi diluar pekerjaan yang dapat mengganggu pekerjaan, seperti keluarga, ekonomi pribadi, serta karakter yang ada pada diri seseorang.

Stress yang timbul karena bekerja disebut dengan stress kerja. Menurut Kahn (dalam Cooper & Dawe, 2004), stress kerja merupakan sesuatu yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana seorang yang stress memiliki respon yang singkat, memiliki pandangan sendiri terhadap stress tersebut, dan berdampak pada kesehatan. Menurut Cooper dan Dawe (2004) stress kerja adalah ketidakmampuan memahami dan menghadapi tekanan dimana tingkat stress tiap individu berbeda-beda dan bereaksi sesuai perubahan lingkungan atau keadaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress dapat digolongkan menjadi dua sebab yaitu:

a. *On the job*

Merupakan stress yang berhubungan dengan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan stress adalah

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang tidak baik
4. Iklim politik yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi atau antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Banyaknya terjadi perubahan

b. *Off the job*

Merupakan stress yang timbul dari luar organisasi. Permasalahan yang terjadi antara lain:

1. Lemahnya kekuatan finansial
2. Adanya masalah yang bersangkutan dengan keluarga
3. Adanya masalah pada fisik
4. Adanya masalah pada perkawinan
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal

6. Dan masalah pribadi lainnya.

2.2.2 Gejala stress kerja

Menurut Beehr dan Newman (Carlson, et al 2000) terdapat tiga gejala yang akan dialami jika stress kerja ditanggapi secara berlebihan yaitu:

a. Gejala fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memadu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan dalam metabolisme. Gejala awal dari stress akan dirasakan pada gejala fisiologis seseorang seperti:

1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
2. Kelelahan fisik
3. Ketegangan otot
4. Insomnia
5. Sakit kepala

b. Gejala psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan, stress yang berkaitan dengan pekerjaan. memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Stress kerja akan menjadikan seseorang tidak puas dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak pada psikologi orang tersebut seperti:

1. Ketegangan, kecemasan, kebingungan, dan mudah tersinggung.
2. Perasaan frustrasi, marah dan kesal.
3. Emosi berlebihan sehingga menjadi sensitive dan hiperaktif.

4. Kemampuan komunikasi efektif menjadi berkurang
 5. Kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja.
 6. Mental menjadi lelah dan intelektual akan menurun.
- c. Gejala perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi dan tingkat pengeluaran karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Perubahan-perubahan ini ditempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami Stress dan dapat mempengaruhi perubahan perilaku seperti

1. Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan
2. Kinerja dan produktifitas menurun
3. Perubahan pola makan berlebihan karena pelarian dari suatu masalah atau menurunnya nafsu makan
4. Terciptanya hubungan yang tidak harmonis.

2.2.3 Sumber-sumber stress kerja

Waktu-waktu setiap orang yang bekerja kebanyakan habis didalam melaksanakan pekerjaan daripada melakukan aktifitas lainnya. Dampak dari memenuhi kebutuhan dan meningkatkan perekonomian merupakan salah satu faktor yang membuat orang harus banyak bekerja. Tetapi terkadang pekerjaan yang banyak tidak diimbangi dengan kompensasi yang cukup. Hal inilah yang menjadikan orang sering mendapatkan stress dalam bekerja sehingga akan

berdampak pada kesehatan dan mental orang tersebut. Menurut Cooper (dalam Wulandari, 2012), sumber-sumber stress kerja diidentifikasi sebagai berikut :

a. Kondisi pekerjaan

Meliputi:

1. Lingkungan kerja. Kondisi buruk yang tercipta dalam pekerjaan berpotensi menjadikan karyawan mudah stress, sakit, sulit konsentrasi dan menurunnya kinerja.
2. *Overload*. Dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. *Overload* secara kuantitatif berarti banyaknya beban kerja yang diberikan kepada pekerja tersebut yang mengakibatkan lelah pada pekerja, sedangkan secara kualitatif pekerjaan yang diberikan sangatlah kompleks dan sulit.
3. *Deprivational stress*. Kondisi pekerjaan yang tidak menarik lagi bagi pekerja sehingga memunculkan rasa bosan dan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan.
4. Pekerjaan beresiko tinggi. Jenis pekerjaan yang memiliki resiko tinggi contohnya adalah pekerjaan yang mempertaruhkan nyawa, seperti pemadam kebakaran.

b. Stress karena peran

Terkadang, pekerjaan yang dimiliki karyawan belum tentu sesuai dengan keahlian dan keinginan yang dimiliki karyawan. tetapi dengan tuntutan yang harus diikuti, dapat menyebabkan stres kepada karyawan.

c. Faktor interpersonal

Hubungan interpersonal ditempat kerja merupakan hal yang paling penting dalam menjaga kondisi perasaan dan emosi seseorang ditempat kerja. Hubungan yang baik antar sesama pekerja, dan hubungan yang baik antara atasan dengan pekerja akan membantu menjaga pekerja dari keadaan stress kerja.

d. Pengembangan karir

Karyawan akan mendapat tantangan baru jika adanya pengembangan karir yang jelas. Pengembangan karir berarti menambah kualitas dari pekerja itu sendiri dan tentunya jika karir berkembang akan berdampak pada peningkatan perekonomian pada pekerja tersebut. Jika ini tidak ada, maka besar kemungkinan pekerja akan mendapatkan stress kerja akibat kebosanan dalam satu jenjang karir yang tidak berkembang.

e. Stuktur organisasional

Jika karyawan diperlakukan secara kaku dalam struktur organisasional, maka kemungkinan akan menimbulkan stress. Ini dapat terjadi jika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, kreatifitas karyawan tidak didukung, dan lain sebagainya.

2.2.4 Mengelola Stress

Para pakar menyebutkan bahwasanya stress sebenarnya menyehatkan, tetapi sesuatu yang berlebihan akan memberikan dampak yang buruk, tak terkecuali pada stress. Bagaimanapun juga stress yang berkepanjangan haruslah ditangani dengan baik dan tepat. Menurut Mondy (2008) ada sejumlah

pendekatan-pendekatan yang bisa dilakukan seseorang guna mengendalikan stress yang berlebihan, yaitu:

- a. Olah raga. Stress menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh, olahraga akan mengembalikan perubahan kimiawi dalam tubuh menjadi normal kembali.
- b. Tahu kapan berhenti sejenak. Relaksasi penting dalam meredakan stress dimana orang dapat melakukan hal lain yang menghibur dalam jeda waktu yang ada.
- c. Menempatkan situasi yang penuh stress dalam perspektif artinya tidak menganggap semua masalah sebagai penentuan hidup dan mati..
- d. Menemukan seseorang yang mau mendengarkan curahan hati.
- e. Membangun keteraturan dalam hidup agar terciptanya keseimbangan.
- f. Kenali batasan diri sehingga apapun maslaah yang terjadi merupakan masalah yang dapat ditangani sendiri tanpa melewati batas kemampuan diri. Dan,
- g. Bersikap toleran.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Dharma (2010 : 1) pengertian kinerja yaitu : “ tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

“Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara, 2005:43).

Menurut Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Pengertian lain oleh Mangkunegara (2012:9) yang mengungkapkan kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan merupakan gambar mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2009:60). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi tentang tugas
6. Imbalan internal dan eksternal
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Adapun dimensi dari kinerja yaitu :

1. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikatornya :
 - a. Target Kerja
 - b. Volume Pekerjaan
2. Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikatornya :
 - a. Pelaksanaan pekerjaan dengan tepat
 - b. Minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja
3. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan. Indikatornya :
 - a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3.2 Penilaian Kinerja

Sutrisno (2013:153) mengungkapkan penilaian prestasi kerja atau kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2012:10) adalah “penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan

kinerja organisasi. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan saran untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi”. Penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2011:87) adalah “menilai risiko hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja bisnis yang baik menurut Mangkunegara (2005 :13) adalah :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang

dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan kutipan di atas diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, faktor kemampuan didasarkan atas potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sedangkan faktor motivasi didasarkan atas mentalitas tersebut secara berusaha mencapai prestasi kerja.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2012:10) adalah “untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi”. Tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto (dalam Mangkunegara, 2012:10) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga membuat karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier.
4. Mendefinisikan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat.

Menurut Hasibuan (2011:90) tujuan penilaian kinerja bagi para karyawan adalah “agar menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Dan bagi perusahaan, untuk memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat”.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun yang menjadi manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2005:55) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi karyawan.
 - a. Meningkatkan motivasi.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c. Adanya kejelasan hasil yang diharapkan.
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
 - e. Peningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.
2. Manfaat bagi penilai.
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi.
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan.
 - a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.

- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
Ginting Desi Fitriany (2016)	Stress kerja (X_1) Motivasi kerja (X_2) Kinerja (Y)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengolahan di PTPN IV cabang Bah butong sidamanik, Pematang Siantar	Analisis Linier Berganda	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian pengolahan di PTPN IV cabang Bah butong, Pematang Siantar
Melindasari In (2015)	Lingkungan Kerja (X_1) Stress Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik	Analisis Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Gresik
Fransiska Debora (2015)	Lingkungan Kerja (X_1) Stress Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada perusahaan PT. PLN (persero) Pembangkitan Sumatra Utara	Analisis Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh dan stres kerja positif terhadap pada perusahaan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatra Utara
Nadira Astri (2015)	Karakteristik Individu (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja (Y)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM PT. Perkebunan Nusantara III	Analisis Linier Berganda	Karakteristik Individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM pada PTPN III Medan.
Syazwani nurul (2015)	Stress kerja (X_1) Morivasi kerja (X_2) Kinerja (Y)	Pengaruh Stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perusahaan gas Negara (Persero)Tbk	Analisis Linier Berganda	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Septianto Dwi (2010)	Lingkungan kerja (X_1) Stress Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Pengaruh lingkungan kerja Dan stress kerja terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang	Analisis Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang
----------------------	---	--	--------------------------	---

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Sugiyono (2008:89). Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan masing-masing konsep yang digunakan. Hal ini sangat diperlukan agar tidak menimbulkan kekacauan atau kesalahpahaman yang dapat mengaburkan tujuan penelitian. Konsep yang di pakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.(Mathis dan Jackson, 2006 : 378).

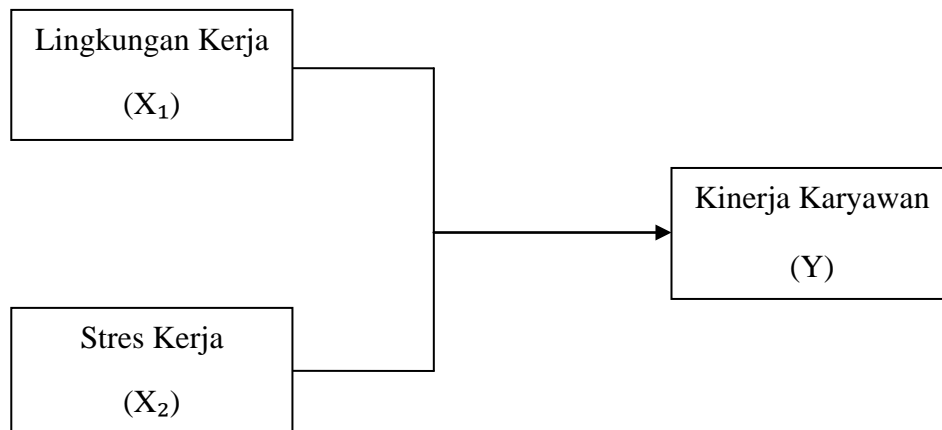
Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan dengan sumber daya manusia yang mampu berkomunikasi dengan baik maka akan menghasilkan hasil kerja positif yang berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja, tanpa adanya kecakapan organisasi dalam berkomunikasi maka target dalam organisasi akan sulit tercapai.

Menurut Kahn (dalam Cooper & Dawe, 2004), stress kerja merupakan sesuatu yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana seorang yang stress memiliki respon yang singkat, memiliki pandangan sendiri terhadap stress tersebut, dan berdampak pada kesehatan. Menurut Cooper dan Dawe (2004) stress kerja adalah ketidakmampuan memahami dan menghadapi tekanan dimana tingkat stress tiap individu berbeda-beda dan bereaksi sesuai perubahan lingkungan atau keadaan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik didukung dengan adanya komunikasi yang baik, dapat saling memahami satu sama lain antar karyawan dan saling bantu membantu untuk bekerja sama. Sehingga dapat meminimalisir tingkat stres pada karyawan dan tidak berakibat buruk kepada kinerja karyawan. dengan adanya pelayanan yang baik untuk karyawan dapat meningkatkan minat kerja dan karyawan merasa termotivasi dengan adanya bantuan dari rekan kerja maupun atasannya yang dapat mengurangi stres pada karyawan dan karyawan tidak akan merasa perlakuan secara tidak baik jika terjadi penyimpangan dan ketidaksesuaian kerja. Sehingga aktifitas kerja dapat berjalan dengan baik.

Jadi bagi manajemen organisasi, untuk peningkatan kinerja karyawan haruslah memupuk organisasi dengan adanya suatu komunikasi, motivasi, kebijakan dalam memimpin untuk melengkapi kenyamanan lingkungan organisasi dan dapat menjauhkan karyawan dari stres kerja yang dapat membebani karyawan sehingga berakibat buruk kepada perusahaan. Berdasarkan uraian yang telah

dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesa

“Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Sugiyono (2004:70). Berdasarkan uraian pada landasan teori dan kerangka pemikiran maka hipotesa yang diajukan penulis adalah bahwa “Lingkungan Kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.”