

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *“to manage”* yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau organisasi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau psikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

Kashmir (2017:06) berpendapat bahwa

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian Gender, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholders.”

Selain daripada itu menurut Sedarmayanti (2017:3-4) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Unsur manajemen adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.

9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan Gender, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kashmir (2017:6) menjabarkan ada 11 (sebelas) fungsi yang dimiliki oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Kegiatan dari analisis jabatan adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Analisis jabatan disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan. Analisis jabatan merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Setelah analisis jabatan disusun maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan upaya untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang harus disediakan, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Langkah ini dilakukan setelah perencanaan tenaga kerja, sehingga diketahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan serta kualifikasinya. *Recruitment* dapat diperoleh melalui berbagai media seperti media massa, referensi atau surat-surat yang masuk.

4. Seleksi (*Selection*)

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat-surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah memperoleh tenaga yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis, sampai dengan tes kesehatan.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Setelah lolos seleksi, karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui tahap orientasi dan pendidikan terlebih dahulu sebelum ditempatkan bekerja. Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya. Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan.

6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Selama bekerja karyawan harus dievaluasi kinerja masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja. Kinerja yang diperoleh hasil kerja apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau tidak.

7. Gender (*Compensation*)

Gender merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah Gender yang akan diperolehnya.

8. Jenjang Karier (*Career Path*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama ia bekerja, karier diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindahkan pada jabatan yang sama).

9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Sehingga dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan juga keselamatan harta (aset) perusahaan.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial atau tenaga kerja digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua pihak antara karyawan dan manajemen yang dalam hal ini jika tetap terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka harus diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial. Salah satu tujuan dari hubungan industrial/ tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi

tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan seperti, pensiun, permintaan pengunduran diri atas alasan pribadi tanpa ada paksaan dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam lingkup manusia seperti karyawan atau pegawai suatu organisasi untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah disepakati.

A. Gender

Menurut Ilmu Sosiologi dan Antropologi, Gender itu sendiri adalah perilaku atau pembagian peran antara laki-laki dan perempuan yang sudah dikonstruksikan atau dibentuk di masyarakat tertentu dan pada masa waktu tertentu pula.

Istilah *gender* menurut *etimologi* mengenai *gender*, terdapat dalam bahasa latin yaitu yang berarti *genus* yang berarti tipe atau jenis. Sedangkan kata *gender* berasal dari Inggris yaitu yang berarti jenis kelamin. Untuk memahami konsep *gender* harus dibedakan pengertian kata *gender* dan jenis kelamin. Pengertian *gender* dalam khasanah ilmu sosial mengacu pada perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan tanpa konotasi yang bersifat

biologis. Perbedaan laki-laki dan perempuan itu merupakan bentuk sosial, yakni perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin.

Pengertian lain mengenai gender terdapat dalam *Women's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender dipahami dalam sebagai konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat baik dalam hal peran, perilaku, mentalitas, maupun karakteristik emosional. Jadi kata gender digunakan berbeda dengan jenis kelamin gender digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial budaya sedangkan jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi. Jenis kelamin lebih banyak pada aspek biologi seseorang meliputi anatomi fisik, reproduksi, perbedaan komposisi kimia dan hormone dalam tubuh. Sementara itu gender lebih mengarah pada jenis kelamin sosial bukan jenis kelamin kodratiah.

Gender, merupakan sebuah kata yang sudah tidak asing lagi diketahui masyarakat. Gender adalah suatu sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, Ruminiati (2016,77). .

Gender yang berbeda pada pria dan wanita telah dimanfaatkan oleh ideologi patriarkhi untuk mendiskriminasikan wanita, tapi gender juga menghasilkan sifat-sifat yang positif pada pria dan perempuan.

Menurut Fakih (2016:112) Gender merupakan penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin atau kenetralan.

Dari pengertian beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan gender adalah peran antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya. Suatu peran maupun sifat dilekatkan kepada lakilaki karena berdasarkan kebiasaan atau kebudayaan biasanya peran maupun sifat tersebut hanya dilakukan atau dimiliki oleh laki-laki dan begitu juga dengan perempuan. Suatu peran dilekatkan pada perempuan karena berdasarkan kebiasaan atau kebudayaan yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan bahwa peran atau sifat itu hanya dilakukan oleh perempuan.

1. Ketidakadilan dan Diskriminasi Gender

Istilah gender digunakan untuk membedakan laki-laki dan perempuan yang dibentuk (dikonstruksi/diajarkan/disosialisasikan) oleh budaya dan faktor-faktor lainnya. Konsep bagaimana interpretasi atas peran menjadi laki-laki atau perempuan yang diharapkan lingkungan sosialnya (keluarga, agama, masyarakat, negara, adat budaya, media masa, dsb). Perbedaan tersebut telah melekat dalam kurun waktu yang lama, sehingga hal ini menjadi dianggap lazim mengatur peran dan/atau status laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Perbedaan ini yang menjadi seperangkat tuntutan sosial tentang kepantasan bersikap dan berperilaku seseorang. Perbedaan ini menimbulkan masalah yang sangat jelas. Apabila terdapat

ketimpangan relasi, maka akan timbul ketidakadilan pada salah satu jenis kelamin. Ketidakadilan tersebut yang dinamakan diskriminasi gender. Diskriminasi dan ketidakadilan gender adalah sebuah kondisi kesenjangan, dan ketimpangan atau tidak adil dari sistem dan struktur sosial dimana baik perempuan maupun laki-laki menjadi korban dari sistem tersebut. Hal ini disebabkan karena keyakinan dan pembenaran yang telah ditanamkan sejak dahulu kala dalam berbagai bentuk serta dialami oleh bukan hanya perempuan saja, namun juga dialami oleh laki-laki Puspitawati, dalam Murnalungito, (2016;48).

Terdapat bermacam-macam bentuk dari ketidakadilan dan diskriminasi gender yang terjadi di masyarakat, antara lain :

- a. Stereotype, merupakan sebuah pembelaan karakteristik yang dianggap lazim berdasarkan konsep perilaku yang dipercayai (anggapan subjektif)
- b. Marginalisasi, merupakan sebuah bentuk pembatasan dalam meminggirkan peran ekonomi jenis kelamin tertentu, sehingga mengakibatkan kemiskinan terhadap korban,
- c. Subordinasi, merupakan sebuah pandangan yang menempatkan sebuah fungsi/peran/kehidupan jenis kelamin tertentu dinilai lebih rendah,
- d. Beban Ganda, merupakan sebuah beban kerja aktivitas yang harus dikerjakan oleh salah satu jenis kelamin tertentu dengan lebih banyak dibanding jenis kelamin lainnya,
- e. Kekerasan, dampak pelabelan terhadap sifat jenis kelamin tertentu memicu tindak kekerasan terhadap jenis kelamin lainnya.

2. Kesenjangan Gender

Kesenjangan gender termuat dalam Lampiran Inpres No.9 Tahun 2000, menyatakan keadilan gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan. Gender ini dimaksudkan untuk mengatasi ketidakadilan gender yang terjadi yang meliputi marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan, dan beban kerja. Manifestasi ketidakadilan gender tersebut masing-masing tidak bisa dipisah-pisahkan, saling terkait dan berpengaruh secara dialektik.

Adanya studi gender pada dasarnya bertujuan untuk mengurangi dan menghilangkan ketidakadilan gender tersebut. Dengan kata lain studi gender hendak mewujudkan keadilan sosial, dan keadilan sosial tidak dapat diwujudkan tanpa adanya keadilan gender dalam masyarakat. Keadilan gender biasanya merujuk pada aplikasi keadilan sosial dalam hal pemberian kesempatan yang sama antar laki-laki dan perempuan. Keadilan di sini tidak berarti bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama dalam segala hal, namun yang dimaksud adalah bahwa pemberian suatu kesempatan atau akses tidak tergantung pada perbedaan jenis kelamin. Keadilan gender dengan demikian, dapat diartikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan untuk merealisasikan hak-hak dan potensinya untuk memberikan kontribusi pada perkembangan politik, ekonomi, sosial, dan budaya, serta sama-sama dapat menikmati hasil dari perkembangan itu.

Di antara gambaran dan indikasi adanya upaya untuk mewujudkan keadilan gender adalah

- a. Menerima dan memandang secara wajar perbedaan pada laki-laki dan perempuan, karena adanya penghormatan pada perbedaan termasuk wujud dari ketidakadilan gender.
 - b. Mendiskusikan bagaimana cara merombak struktur masyarakat yang membedakan peran dan relasi antara laki-laki dan perempuan, serta berupa menyeimbangkannya.
 - c. Meneliti kemampuan dan bakat masing-masing warga negara, baik laki-laki maupun perempuan, untuk terlibat dalam pembangunan masyarakat, memecahkan problem-problemnya dan mempersiapkan masa depannya.
 - d. Memperjuangkan secara terus menerus hak asasi manusia, dimana gender merupakan salah satu dari bagiannya yang tak terpisahkan.
 - e. Mengupayakan perkembangan dan penegakan demokrasi dan pemerintahan yang baik dalam semua institusi masyarakat, dengan melibatkan perempuan dalam semua levelnya.
 - f. Pendidikan merupakan kunci bagi keadilan gender, karena merupakan tempat masyarakat mentransfer norma-norma, pengetahuan, dan kemampuan mereka
3. Indikator Gender.

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Mulia dalam Christian, (2017;65) gender adalah konsep yang di gunakan untuk menggambarkan

perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya Indikator gender Christian, (2017;65) yaitu :

a. Perilaku

Yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atasan pria dan wanita

b. Peran

Merupakan ideologi gender dimasa lalu dan sekarang

c. Karakteristik Emosional

Mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya

d. Mentalitas

Merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

B. Stress Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan

Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Menurut Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

1. Penyebab Stress Kerja

Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Stres kerja dapat timbul dari dalam organisasi atau dari luar organisasi. Penyebab stres kerja yang sering dirasakan oleh karyawan yaitu pada umumnya berasal dari terlalu banyaknya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, sehingga timbul perasaan jenuh dan bosan ataa pekerjaan tersebut.

Menurut Sopiah (2018:87) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

b. Stres karena peran dan tugas

Stres karena peran dan tugas Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja

c. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Penyebab stres antarpribadi (*inter-personal stressors*). Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja

d. Organisasi”.

Organisasi Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

Menurut John Suprihanto dalam Sunyoto (2016:217), terdapat beberapa penyebab stres kerja yaitu :

a. Penyebab fisik

Penyebab fisik, meliputi:

1. Kebisingan, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

2. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
3. Penggeseran kerja, mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
4. Suhu dan kelembaban, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

b. Beban kerja

Beban kerja Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak

c. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan, meliputi :

1. Situasi baru dan asing, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
2. Ancaman pribadi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

3. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
4. *Ambiguitas*, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
5. Umpan balik, standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka.

d. Kebebasan

Kebebasan Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

2. Gejala Stress Kerja

Stres di tempat kerja dapat menimbulkan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan, perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam

merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Jika karyawan yang sedang mengalami stres di tempat kerja, maka mulai menunjukkan dengan berbagai hal-hal yang bermasalah dengan kesehatan dan juga berdampak negatif pada pekerjaan. Sebaiknya pemimpin perusahaan cerdas dalam mengenali gejala-gejala stres karyawan di tempat kerja agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan.

Menurut Hamali (2018:246), gejala-gejala stres di tempat kerja meliputi :

a. Gejala stres pada tingkat individu.

Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari :

1. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.
2. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
3. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
4. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak

b. Gejala stres pada tingkatan organisasi”.

Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal,

gertakangertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari Gender atau perawatan kesehatan

3. Dampak Stress Kerja

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri.

Dampak stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja. Namun banyak pula yang berdampak negatif, yang merusak dan berbahaya.

Menurut Surya (2015:143), menyatakan “Stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif”. Stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam :

- a. Aspek Psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, hilang percaya diri)
- b. Aspek Jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernapas, gangguan pencernaan, gangguan saraf)
- c. Aspek Perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, pasif, kurang bertanggung jawab)

- d. Aspek Lingkungan (suasana rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tenteram).

Menurut Sopiah (2018:91), dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek yaitu:

- a. Fisik

Fisik Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang mengalami sakit.

- b. Psikis

Psikis Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat

- c. Perilaku”.

Perilaku Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

4. Cara Mengatasi Stres Kerja

Untuk menghadapi stres kerja dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres tentu dilakukan untuk memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan

dampak yang ditimbulkan oleh stres dan meningkatkan daya tahan pribadi dengan mengambil tindakan yang paling tepat dapat mengatasinya.

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:246), Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

a. Pola Sehat

Pola Sehat. Yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang

b. Pola Harmonis

Pola Harmonis. Yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

c. Pola Patologis

Pola Patologis. Yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis

4. Indikator Stress Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Menurut Robbins, P. Stephen & Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a. Stres Lingkungan Ketidakpastian

Lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi stres lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan dengan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2017: 108) sebagai berikut.

a. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.

b. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

c. Ambiguitas

Peran Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidak jelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018:114) menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator stres kerja, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas kerja buruk

b. Stres karena tugas atau peran

Karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

c. Penyebab stres antarpribadi

Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi

d. Organisasi

Organisasi Meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres. Berdasarkan uraian diatas bahwa dimensi stres kerja terjadi di dalam faktor eksternal (organisasi dan

orang lain) maupun faktor internal (diri sendiri) dalam waktu yang tidak terduga.

Dalam penelitian ini indikator yang peneliti menurut Mangkunegara (2017: 108).

C. Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa:“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan kinerja menurut Mathis & Jackson (2017:378) mengemukakan bahwa:“Kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional”.

Menurut Gary Dessler (2017:41) berpendapat bahwa: “*Performance is work performance, namely the comparison between the work achieved and the standards set*”.

Lijan Poltak Sinambela (2018:480) “Kinerja diartikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”.

Menurut John Miner (2017:70) berpendapat bahwa: “*Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him*”.

August W. Smith (2018:196) menyatakan bahwa: “*Perfomance is output derives from processes, human otherwise*”.

Selanjutnya menurut Prawirosentono dalam Sinambela, (2017:481) mengartikan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Dengan demikian dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi

kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Garry Dessler (2017:514) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

b. Kuantitas pekerjaan

Meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

c. Supervisi yang diperlukan

Meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.

d. Kehadiran Meliputi: regularitas, dapat dipercaya / diandalkan dan ketepatan waktu.

e. Konservasi

Meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan. Faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja.

Menurut Kasmir (2017:189) yaitu:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Lingkungan kerja sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

f. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak

dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh individu (*internal*) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (*eksternal*). Kinerja yang optimal selain didorong oleh keterampilan seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didorong oleh adanya kesempatan yang diberikan dan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Gary Dessler (2017:329), “*states that performance appraisal is provide feedback to employees with a purpose motivate the person to eliminate the slump performance or perform even better*”.

Penilaian kinerja menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2017:341) *is a process within every organization to obtain information in*

how well an employee does his job.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2017:94), hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Kasmir (2017;184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu dan penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian Gender dan pengembangan karir karyawan. Adapun proses penilaian kinerja dilakukan melalui:

- a. Menyusun rencana kerja
- b. Pelaksanaan
- c. Pembinaan
- d. Pengawasan dan peninjauan
- e. Mengendalikan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai kriteria yang mendasari penilaian kinerja perusahaan terhadap karyawan agar karyawan memiliki skill yang terus meningkat dan terhindar dari adanya

konflik pada setiap karyawan.

3. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:354) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dimaksudkan untuk:

- a. Memberikan *feedback* kepada karyawan. Agar efektif, masukan yang diberikan kepada karyawan harus jelas (tepat sasaran), deskriptif (menggambarkan contoh-contoh pekerjaan yang benar), objektif (memberikan masukan yang positif dan negatif), dan konstruktif (memberikan saran perbaikan).

- b. *Management by objective*.

Manajer menentukan target dan tujuan yang harus dicapai oleh setiap bawahan.

- c. *Salary review*.

Hasil dari penilaian digunakan untuk menentukan apakah seseorang akan mendapatkan kenaikan atau penurunan gaji.

- d. *Career Counselling*.

Dalam pelaksanaan penilaian, mempunyai mempunyai kesempatan untuk melihat kemungkinan perjalanan karir karyawan, salah satunya bisa melalui pengiriman karyawan ke program diklat.

- e. *Succession planning*.

Penilaian karyawan dapat membantu manajer untuk membuat daftar karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan tertentu, sehingga jika ada posisi yang kosong, manajer bisa dengan cepat menunjuk

seseorang.

f. Mempertahankan keadilan.

Adalah suatu hal yang wajar jika seseorang lebih menyukai seseorang dibanding orang lain. Penilaian karyawan dapat mengurangi terjadinya hal tersebut, misalnya dengan melibatkan atasan dari atasan langsung kita untuk ikut secara acak dalam proses penilaian.

g. Penggantian pemimpin.

Sistem penilaian karyawan dapat mengurangi beban pekerjaan manajer baru yang tidak tahu-menahu kondisi dan kompetensi karyawannya.

Menurut Gary Dessler (2017:330), terdapat lima manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan yang meliputi :

- a. Sebagian besar pemberi kerja mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada Penilaian karyawan.
- b. Penilaian kinerja memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja, Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- c. Penilaian kinerja memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan bawahan.
- d. Penilaian kinerja memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkannya.

- e. Penilaian kinerja memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

Selain itu menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2017:344), tujuan utama penilaian kinerja terdiri dari:

- a. *Strategic Purpose*

Sistem Penilaian kinerja harus mampu menghubungkan langsung aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja harus mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, menghubungkan dengan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, dan memberikan reward untuk kinerja baik.

- b. *Administrative Purpose Organisasi*

Menggunakan informasi penilaian kinerja dalam menentukan keputusan administratif seperti kenaikan gaji, promosi, mutasi dan pengakuan.

- c. *Developmental Purpose*

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengembangkan karyawan yang bekerja dengan efektif serta meningkatkan kinerja karyawan yang belum bekerja secara maksimal

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka

termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja penilaian karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2018:527) mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Selanjutnya menurut Gary Dessler (2017:133) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja dalam kinerja karyawan, dimensi dan indikator kinerja tersebut yaitu:

a. Kualitas kerja

Adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Produktivitas

Adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

c. Pengetahuan pekerjaan

Adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.

d. Bisa diandalkan

Adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

e. Kehadiran

Adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

f. Kemandirian

Adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Menurut Mathis & Jackson (2017:378), dimensi dan indikator pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

b. Kuantitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kehadiran

Yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

e. Kerja sama

Yaitu tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua asas manajemen.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2017:208) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan

yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas (Jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

c. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Kasmir (2017:208).

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu upaya untuk mencari hingga dapat memperlihatkan hingga kemudian menghasilkan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan keaslian dari penelitian yang akan dilakukan. penelitian terdahulu ini akan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan sehingga dapat menghasilkan sudut pandang dan teori terbaru yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. berikut adalah penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 4

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Andriansyah, Yoga Devanda, 2020, <u>Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)</u> 3(2):10 9-124 <u>P-ISSN : 25808893 E-ISSN : 26142953</u> <u>DOI:10.31002/rn.v3i2.2045</u>	Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara	Regresi Linier Berganda	Analisis Gender berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara
2	Dina Fathonah , Syahrani , Andriansyah, 2020, Coopetition, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol XI, Nomor 2,	Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan	Regresi Linier Berganda	Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Juli 2020, 117 – 124 E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620 DOI: https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i2.104	Provinsi Kalimantan Utara		terhadap Kinerja perawat. Gender dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat
3	Mutiara Indah Ayu Nim, 2016, E-Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 7, No. 10, 2018: 5686-5718 ISSN: 1979-5505 DOI: https://doi.org/10.24843/JRMA.2018.v7.i10.p17 .	Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung	Regresi Linier Berganda	Gender dan Stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology Innovation. Gender memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan, Stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan
4	Saher Aulakh, Dr. Seema Singh, 2023, IJCRT, Volume 11, Issue 5 May 2023 ISSN: 2320-2882 DOI : https://10.33096/IJCRT.v4i2.943	<i>Impact Of Work-Related Stress On Job Performance: A Comparitive Study Between Male And Female Employees</i>	Regresi Linier Berganda	<i>The results indicated that work-related stress has an adverse effect on job performance, with male and female employees experiencing a similar impact. These findings underscore the importance of addressing work related stress to enhance job performance and prevent negative consequence</i>
5	Novita Nadia Karundeng, Donald Rondunuwu, 2023, Jurnal Manajemen	Pengaruh Stres Kerja Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan PLTU 2	Regresi Linier Berganda	Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;

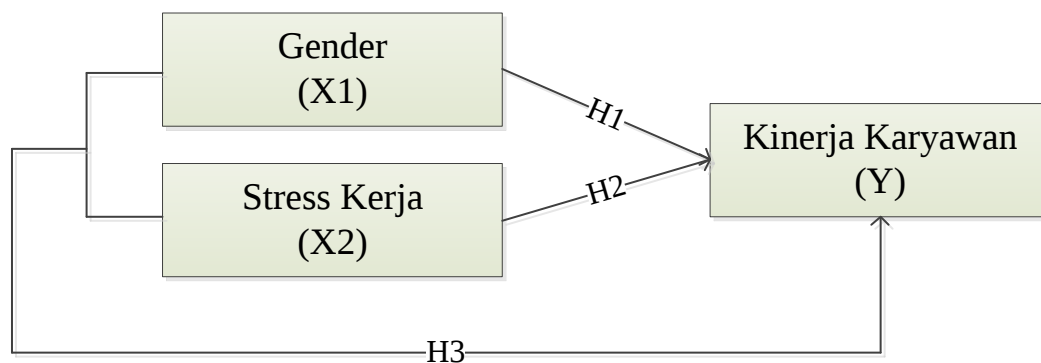
No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Dan Bisnis, Vol 8, No 8 (2023), ISSN: 2337-5523, https://www.ejournal.fekonunima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3318	Sulut Amurang		Gender berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Stres kerja dan gender berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.,
6	Hans, Nurul Anniza Putri, 2020, Jurnal Ekonomika dan Dinamika Sosial, Vol, 2 No 2, E-ISSN: E-ISSN: 2829-2324 DOI: https://doi.org/10.52103/JEDS.v7i1.110	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Kantor BNI Cabang Wilayah Makassar Tahun 2020	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh konflik peran ganda dengan kinerja karyawan, Ada pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan. Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Kantor BNI Cabang Wilayah Makassar 2020,
7	Dilrukshi, U.N.; Ranasinghe, V. R, 2020, repository.kln.ac.lk/handle/123456789/22368	<i>Effect of Gender Discrimination on Employee Performance: Mediating Role of Occupational Stress: A Study of Executive Level Employees in the Banking Sector of Sri Lanka</i>	Regresi Linier Berganda	<i>Positive relationships between hiring, promotion and wage gender discriminations with occupational stress, as well as a negative relationship between occupational stress and employee performance</i>
8	Sapira Hanifa ¹ Farah Oktafani, 2019, Jurnal Nusamba VOL.4 NO.2 Oktober 2019 E-ISSN : 2528-0929 P-ISSN : 2549 - 5291 https://DOI.10.29407/nusamba.v4i2.12905	<i>The Influence Of Work Stress On Employees Performance Of PT. Bank Central Asia Tbk. Subang Branch Office</i>	Regresi Linier Berganda	stres kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
9	Atong, Desiana Israel, (2023) Jurnal Ekonomika dan Dinamika Sosial, Vol, 2 No 2, E-ISSN: E-ISSN: 2829-2324 DOI: https://doi.org/10.53103/JEDS.v9i1.110	Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar	Regresi Linier Berganda	Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan stres kerja di RS Stella Maris Makassar berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.
10.	Ni Wayan Ayu Trisnawati ,I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi, 2021, Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 51-64 E-ISSN (2774-7085) DOI: https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1146	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar	Regresi Linier Berganda	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work family conflict dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017;41) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variable yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel *independen* dan *dependen*, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori pendukung diatas yang mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Kerangka



pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 1

Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan uraian diatas pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara, yang dijelaskan oleh, Andriansyah, Yoga Devanda, tahun, 2020, hasil penelitian

Gender berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara.

H1 : Gender memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor.

2. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung, yang dijelaskan oleh, Andriansyah, Mutiara Indah Ayu Nim , tahun, 2016, hasil penelitian Stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor

3. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara, yang dijelaskan oleh, Dina Fathonah , Syahrani, Andriyansah , tahun, 2020, hasil penelitian Gender dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat.

H3 : Gender dan Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Bogor