

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa italia yaitu *maneggio* yang diadopsi dari bahasa latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus* yang artinya adalah tangan. Apabila kita membuat suatu pembatasan atau definisi tentang manajemen dapatlah dikemukakan sebagai berikut : bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Jadi, manajemen pada dasarnya adalah upaya segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam kegiatan mengatur ini kemudian timbul beberapa masalah, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan dari pengaturan itu.

Hasibuan (2012:1) mendefinisikan bahwa “ manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Manajemen sebagai seni adalah suatu kreatifitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Selain sebagai seni, manajemen juga sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

2. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ditentukan oleh setiap pegawai, dimana pegawai harus memiliki pemahaman akan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai juga akan memuaskan.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat

diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009:67) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

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

Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wirawan (2009:11) menerangkan bahwa evaluasi/penilaian kinerja sebagai

proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (*apraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerja secara priodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM.

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Pengukuran Kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Pengukuran Ketepatan Waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Wirawan (2009:6) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk,

kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Kinerja seorang karyawan ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. *Quality*, arti dari *quality* adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, arti dari *quantity* adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Timelines*, arti dari *timelines* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost-effectiveness*, arti dari *cost effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need For Supervision*, arti dari *need for supervision* adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal Impact*, arti dari *interpersonal impact* adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku dan *outcomes* karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui produktivitas dan

efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi dan masyarakat.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan merasa senang untuk bekerja. Sedangkan sebaliknya, dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan untuk beraktivitas. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut :

Netisemito dalam Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dalam lingkungan kerja, unsur utama yang menyebabkan suatu lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja adalah gabungan dari kondisi fisik dan kondisi non fisik. Lingkungan kerja fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun merupakan variabel yang perlu diperhitungkan pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kesuma,2007:310).

Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya : kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Sedarmayati (2009:21) mendefinisikan 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.

Sedarmayanti (2009:28) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai agar mendapatkan keselamatan dan kelancaraan kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Sehingga pekerjaan akan terhambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Conditioner* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman. Maka, perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satpam.

4. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2009:22) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam 2 katagori, yaitu :

- 1). Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2). Lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, yaitu :

a). Pencahayaan atau Penerangan

Pencahayaan atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya pencahayaan atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang persyaratan dan tata cara penyelenggaraan kesehatan lingkungan kerja perkantoran, pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja

yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

Persyaratan intensitas cahaya diruang kerja minimal 100 lux.

b). Temperatur atau Suhu Udara

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran, suhu udara yang bagus dan baik adalah antara 18-28 C°.

c). Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran, kelembaban yang bagus dan baik adalah antara 40% - 60%.

d). Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan

pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran, pertukaran udara $0,283\text{m}^3/\text{menit/orang}$ dengan laju ventilasi $0,15\text{--}0,25\text{ m/detik}$.

e). Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Bunyi tersebut tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Berdasarkan penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Suara bising hendaknya dihindarkan. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, hal ini diperlukan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan tata cara

Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran, kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan pendengaran. Tingkat kebisingan di ruang kerja maksimal 85 dBA

f). Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi karena terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Conditioner* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g). Tata Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h). Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

i). Musik

Berdasarkan pendapat para pakar menjelaskan, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat untuk membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j). Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman. Maka, perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satpam.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun

dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting, khususnya pada area perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur. dalam hal ini, diperlukan adanya pengaturan penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam pelaksanaan aktivitas produksi.

5. Stres Kerja

Stres kerja terjadi karena adanya pengaruh dari lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun eksternal. Siagian (2008:302) berpendapat bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian antara lain yaitu : kemampuan mengatasi stres pada diri sendiri berbeda-beda. Ada yang memiliki daya tahan tinggi menghadapi stres. Sebaliknya, tidak sedikit yang memiliki daya tahan tubuh rendah dalam menghadapi stres. Bila tidak ada stres, maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan juga menurun. Jika stres meningkat, maka kinerja karyawan akan naik, karena stres membantu karyawan memenuhi persyaratan kebutuhan kerja. Akan tetapi, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Dampak yang paling ekstrem adalah kinerja karyawan menjadi nol, karyawan menjadi sakit, bahkan melarikan diri atau diberhentikan akibat kinerja yang menurun. Robbins

dan Judge (2011:368) mengemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

1. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

a. Faktor Keorganisasian

1). Budaya Perusahaan. Budaya perusahaan banyak berhubungan dengan stres, Gaya kepemimpinan CEO sering kali mempengaruhi suasana seorang CEO yang otokratis yang hanya menerima sedikit masukan dari bawahan bisa menimbulkan lingkungan yang penuh stres. Di sisi lain seorang CEO yang lemah bisa mendorong bawahan untuk berebut kekuasaan sehingga bisa berakibat pada konflik internal. Kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan yang menghambat fleksibilitas tempat kerja akan menempatkan karyawan dalam kesulitan pribadi.

2). Pekerjaan itu Sendiri. Sejumlah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan seseorang bisa menyebabkan stres yang berlebihan. Beberapa pekerjaan yang umumnya dipersepsikan lebih penuh stres dibandingkan yang lain karena karakteristik tugas yang harus dikerjakan serta tingkat tanggung jawab dan kontrol yang dimungkinkan oleh pekerja. Pekerja yang manajerial bisa menjadi sumber stres itu sendiri. Tanggung

jawab atas karyawan, melaksanakan lingkungan kerja, mengkoordinasi dan mengkomunikasikan keputusan hubungan kerja serta melaksanakan konseling pengurangan karyawan bisa menciptakan stres yang berat bagi beberapa karyawan.

- 3). Kondisi Kerja. Kondisi kerja termasuk karakteristik fisik tempat kerja serta mesin dan perkakas yang digunakan, juga bisa menciptakan stres. Kelebihan beban, kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk, dan peralatan yang rusak secara umum bisa berpengaruh buruk pada semangat kerja karyawan dan meningkatkan stres.

b. Faktor Pribadi

Faktor stres diluar pekerjaan dan lingkungan kerja juga akan menimbulkan stres dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1). Keluarga. Meskipun merupakan sumber umum kebahagiaan dan keamanan, keluarga juga bisa menjadi penyebab stres yang signifikan.
- 2). Masalah Finansial. Masalah keuangan dapat menjadikan stres yang tak tertahan pada karyawan. Bagi beberapa orang masalah-masalah tersebut berlanjut terus dan tidak pernah terselesaikan. Pekerjaan dengan tingkat stres paling tinggi, antara lain : buruh, sekretaris, inspektur, teknisi laboratorium klinis, manajer kantor,

suvervisor, manajer/administrator, pramusaji, operator mesin, pemilik pertanian, penambang dan tukang cat.

Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa penyebab terjadinya stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antara nilai karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja ada 4 pendekatan menurut Mangkunegara.

1. Pendekatan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendirkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinue memeriksa kesehatan, melalui relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Hasibuan (2012:204) mengemukakan bahwa faktor penyebab stres kerja pada karyawan, diantaranya:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dan pemimpin atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Luthans (2011:456) mengemukakan bahwa, dampak stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Masalah kesehatan fisik:
 - a. Masalah sistem kekebalan tubuh.
 - b. Masalah sistem *kardiovaskular*, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung.
 - c. Masalah sistem *musculoskeletal*, seperti sakit kepala dan sakit punggung.
 - d. Masalah sistem *gastrointestinal*, seperti diare dan sembelit.

2. Masalah Psikologis :

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antar-pribadi, permusuhan, dan keluhan. Jenis masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja.

3. Masalah Perilaku

Perilaku langsung yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan sedikit atau perubahan makan berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, dan penyalahgunaan obat-obatan.

Mangkunegara (2010:29-30) menyatakan bahwa mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, ada tiga pola dalam mengatasi stres tersebut yaitu :

- a. Pola sehat, adalah pola yang menghadapi stres yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan yang cukup banyak.

- b. Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- c. Pola Patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Robbins (2008:375) menyatakan bahwa indikator stres dibagi dalam tiga aspek, yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi : cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi : meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kurang tidur).

3. Indikator pada perilaku, meliputi : merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Lindanur Sipatu (2013) e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 1, Januari 2013 hlm 147-158 ISSN: 2302-2019	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu	Regresi Linier Berganda	1. Secara simultan ketiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu. 2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu. 4. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu.
Frisca Tuju, Peggy A., Mekel Adolfina (2015) Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 629-638 ISSN 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut. Bagi

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			pimpinan BPBD Sulut sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja agar prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.
Rumimpunu, Ridel Clif Jouné (2015) Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1243-1253 ISSN 2303-11	Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan perbaikan kompetensi secara terus-menerus.
Ayu Widianingrum, Indi Djastuti (2016) Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-10 ISSN (Online): 2337-3 792	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai R sebesar 0,517 yang berarti memiliki hubungan korelasi yang kuat. Sedang nilai R square (R^2) 0,268 (26,8%) berarti bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik , lingkungan kerja non fisik dan stress kerja dapat memberikan pengaruh sebesar 26,8% terhadap Y(kinerja karyawan). Dan sisanya sebesar 73.2% dipengaruhi oleh faktor lain.
Yanualimy Widhaswara (2017) Simki-Economic Voi 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal abadi Tulungagung	Regresi Linier Berganda	1. Budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tulungagung 2. budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung

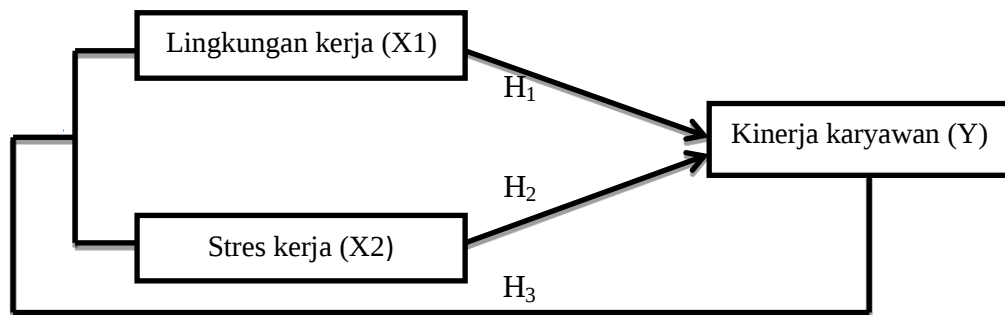
C. Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2017

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Penelitian yang dirumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian kualitatif tidak merumuskan hipotesis tetapi justru menemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan dirumuskan oleh peneliti dengan menggunakan

pendekatan kuantitatif. Dalam hal ini perlu dibedakan antara pengertian hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Pengertian hipotesis penelitian seperti telah dikemukakan di atas. Selanjutnya hipotesis statistik itu ada, bila menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik.

Dalam suatu penelitian dapat terjadi ada hipotesis penelitian, tetapi tidak ada hipotesis statistik. Penelitian yang digunakan pada seluruh populasi mungkin akan terdapat hipotesis penelitian tetapi tidak akan ada hipotesis statistik. Ingat bahwa hipotesis itu berupa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan di uji ini dinamakan hipotesis kerja. Sebagai lawan adalah hipotesis nol (nihil). Hipotesis kerja disusun berdasarkan atas teori yang dipandang handal, sedangkan hipotesis nol dirumuskan karena teori yang digunakan masih diragukan kehandalannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (lingkungan kerja) variabel X_2 (stres kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H_2 : Stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H_3 : Lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).