BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi mengenai lingkungan kerja pada dasarnya tidak berbeda satu sama lain. Ada yang mendefinisikan lingkungan kerja diartikan sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Sedangkan definisi lain mengatakan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Adapun pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli diantaranya :

1) Menurut Sedarmayanti (2003 :12) mengatakan bahwa:

   "Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakn kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman."

2) Menurut Agus Ahyari (1994:125) mengatakan bahwa :

   " Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan."

3) Menurut Alex S Nitiseminto (1992:159) menguraikan bahwa :

> "Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik.."

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kegiatan organisasi yang dilakukan manusia. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.1 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu 1) lingkungan kerja fisik dan 2) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

   Berikut ini beberapa factor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

   a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

   b. Temperatur di tempat kerja

      Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar 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. Menurut hasil penelitian, untuk berbagi tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari udara secara besar-besaran karena system 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 antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. 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 kurang 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 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.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu :

- Lamanya kebisingan
- Intensitas kebisingan
- Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat kemanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umunya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat menganggu tubuh dalam hal :

- konsentrasi kerja
- kelelahan
- timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot dan tulang

g. Bau-bauan 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 condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

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

i. Dekorasi di tempat kerja

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, dan perlengkapan kerja.

j. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan petugas

keamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memakai tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaftif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan) situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distresa. Stress merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi. Stress menjadi masalah penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Berikut adalah definisi-definisi tentang stres kerja menurut para ahli :

Menurut A.A Prabu Mangkunegara (2008 :157) mengatakan bahwa :

“Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom 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 Veitzal Rivai (2009 :1008) mengemukakan bahwa :

"Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan fisik yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan."

Malayu Hasibuan (2009 :204), mengemukakan bahwa :

"Suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis".

2.1.2.1 Indikator Stres Kerja

Indikasi atau gejala dari stress yang ditimbulkan pekerjaan banyak sekali bentuknya. Akibat fatal yang disebabkan oleh stress kerja adalah penyakit, baik fisik maupun psikologis. Gangguan emosional yang serius dan kronis bisa memproduksi respons-respons fisiologis yang mengakibatkan kerusakan struktual pada tubuh. Stress atau ketegangan emosional itu merupakan respons darurat dari tubuh menghadapi frustasi yang terus-menerus.

Gunarsa (2004:265) mengungkapkan gejala atau indikasi yang menunjukan adanya gangguan stress yang terbagi kedalam symptom fisik dan psikologis seperti di bawah ini :

a. Simpton fisik : Stress sebagai pencetus penyakit kardiovaskuler
    - Ketegangan pada bagian tertentu seperti pegal dibahu, pinggang, leher dan kepala

- Gangguan system pencernaan ulkus vetrikus
- Ticks : gerakan diluar kemauan sebagai kebiasaan tanpa rangsangan yang jelas seperti menggaruk-garuk, menggigit kuku dan menggosok-gosok tangan

b. Simpton psikologis

- Ansietas : perasaan tidak menentu, cemas dan takut yang tidak jelas dan tidak terikat suatu ancaman yang jelas dari luar
- Seorang yang cemas dan tertekan akan mudah depresi bila tidak bisa mengatasi masalahnya dan akan merasa putus asa, bingung, apatis, sedih, susah tidur dan pikiran negative tentang orang lain dan diri sendiri.
- Ketidakseimbangan emosi, suasanan hati mudah berubah, cepat marah, emosi cepat meluap, menjadi histeris

2.1.2.2 Manajemen Stres

Stres yang muncul akibat pekerjaan dapat dicegah dan dihadapi tanp mem-peroleh dampaknya yang negative. Memanajemeni stres berarti berusaha mencehag timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respon).

Memanajemeni stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres

jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Dalam memanajemeni stres dapat diusahakan untuk mengubah factor-faktor di lingkungan agar tidak menjadi pembangkit stres. Elkin & Rosch (1990 dalam Sulsky & Smith, 2005) menyimpulkan sejumlah strategi untuk mengurangi stres, mendesain ulang tugas (redesign the task), mendesain ulang lingkungan kerja, membuat jadwal kerja yang fleksibel, mendorong manajemen yang partisipatif, mengikutsertakan pekerjaan dalam pengembangan karier, menganalisis peran tugas dan membangun tujuan-tujuan, memberikan dukungan social dan umpan balik (feedback), membangun tim yang terpadu, membuat kebijakan-kebijakan yang adil bagi karyawan dan memberikan penghargaan.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1) Menurut Nurlaila (2010 :71) mengatakan bahwa :

   "Perpormance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses."

2) Menurut Rivai dan Basri (2005 : 50) mengatakan bahwa :

   "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama."

3) Menurut Mathis dan Jackson (2006 :65) menyatakan :

"Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut."

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang telah dicapai organisasi.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino cardoso gomes yaitu sebagai berikut:

1) Quantity of work: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang Ditentukan
2) Quality of work : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3) Job knowledge : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

4) Coorperation : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesame anggota organisasi
5) Dependability : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
6) Initiative : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
7) Personal qualities : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi

Sedangkan Agus Dharma dalam bukunya yang berjudul Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2) Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

1) **Elizabeth A. Trubshaw and Maureen F. Dollard**

Penelitian ini adalah representasi dari stress kerja di rumah sakit umum Australia. Analisis isi dari pandangan stress kerja yang disajikan dalam laopran tahunan sebuah rumah sakit umum Australia mengungkapkan sedikit sekali perhatian pada isu-isu kesehatan dan keselamatan kerja dan stress kerja di tempat kerja. Peneliti menyimpulkan bahwa manajemen stress berpengaruh sekali pada srtres kerja karyawan. Stress kerja menjadi masalah pada pekerjanya bukan pada tempat dimana dia bekerja.

2) **Haitze j. de Vries, Michiel F reneman, Johan W. Groothoff, jan H. B. Geertzen and Sandra Brouwer**

Penelitian ini adalah laporan diri kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada Chronic Musculosketal Pain (CMP). Bertujuan untuk menilai kemampuan kerja dan kinerja kerja karyawan yang tetap bekerja meskipun sedang dalam keadaan sakit. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa hasil kinerja yang maksimal tergantung atau sangat dipengaruhi oleh tingkat rasa sakit yang karyawan rasakan.

3) **Johann F. Kinzl, Christian Traweger, Ernestine Trefalt, Ulla Riccabona, Wolfgang Lederer**

Penelitian ini adalah tentang stress kerja dan pengaruh jenis kelamin dalam strstegi anesthesiologhis di rumah sakit. Hasil penelitian menunjukan

bahwa gabungan evaluasi variabel stress kerja tidak menunjukan perbedaan signifikan antara pria dan wanita.

4) I Wayan Senata, I Made Nurudja, dan Kadek Rai Suwena (2012)

I Wayan Senata, I Made Nurudja, dan Kadek Rai Suwena melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode keusioner. Lingkungan kerja karyawan UD. Kembang lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukan dari signifikasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

5) Hasrul Siregar dan Kimun Kuara

Hasrul Siregar dan Kimun Kuara melakukan penelitian mengenai perilaku stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada di Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan (Quesioner) dan studi dokumen. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah korelasi produk moment, uji t dan koefisien determinasi. Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai yang menunjukan pengaruh yang kuat stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Medan.

6) Munparidi (2012)

Munparidi melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Untuk melakukan analisis data digunakan regresi linier berganda dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Dan dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variable kepimimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

7) Widodo Hariyono, Dyah Suryani, dan Yanuk Wulandari (2009)

Widodo Hariyono, Dyah Suryani, dan Yanuk Wulandari melakukan penelitian tentang Hubungan Antara Beban kerja, Stres kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey yang bersifat analitik dengan menggunakan rancangan penelitian cross sectional. Dalam metode penelitian yang digunakan diatas dapat diperoleh hasil ada hubungan yang signifikan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta.

8) Vita Yustiya Setiyana (2013)

Pada penelitian sebelumnya Vita Yustiya Setiyana melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara forgiveness dengan stres kerja di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota Malang. Desain penelitian ini berupa correlational research. Teknik pengambilan sample menggunakan simple random sampling dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua macam skala yaitu skala untuk mengukur tingkat forgiveness dan stres kerja. Proses analisa data menggunakan rumus korelasi tata junjang dari Spearman. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat sigmifikan antara forgivenes dengan stres kerja.

9) Syamsiar S, Russeng, Mutmainnah Usman, Lalu M. Saleh (2007)

Peneliti melakukan penelitian mengenai stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Dr. tadjuddin Chalid Makasar. Data mengenai karakteristik individu, beban kerja, gangguan shift kerja, hubungan kerja dan tipe kepribadian diperoleh melalui kuesioner. Pengolahan data diolakukan secara komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 11.5 dan Microsoft excel melalui tahapan editing, coding, entry data dan pengolahan. Berdasarkan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan paling banyak perawat berada pada tingkat sedang berdasarkan karakteristik individu paling banyak pada perawat berumur 31-40 tahun, berjenis kelamin perempuan, masa kerja $\geq$ 10 tahun dan status kawin

10) Edy (2008)

Penelitian ini menguji sejauh mana pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variable pemediasi yang berimplikasi pada kinerja perawat RSM dr. YAP Yogyakarta dan menguji secara langsung variable yang berpengaruhnya paling besar terhadap kinerja. Data dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi berjenjang. Hasil pengujian hipotesis semua hasil menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Elizabeth A. Trubshaw and Maureen F. Dollard	Representation of work stress in an Australian Public Hospital.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen mengganggap stress itu menjadi masalah di karyawan bukan di tempat kerjanya.	Penelitian ini memeliti stres kerja secara subjektif bukan secara objektif	Sama-sama menggunakan srete kerja sebagai variable penelitian
Haitze j. de Vries, Michiel F reneman, Johan W. Groothoff , jan H. B. Geertzen and Sandra Brouwer	Self reported work ability and work performance in workers with chronic nonspecific musculoskeletal pain.	Seorang karyawan menghasilkan kinerja yang maksimal dipengaruhi oleh usia mereka dalam bekerja	Dalam penggunaan metode penelitian yang digunakan peneliti adalah path analys	Sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variable penelitian
Johann F. Kinzl, Christian Traweger,	Work stress and gender dependent coping strategies in anesthesiologist at a	Dari hasil evaluasi penelitian disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria	Hanya menggunakan satu variable penelitian yang sama dengan	Sama-sama menggunakan variable stress kerja

Ernestine Trefalt, Ulla Riccabona, Wolfgang Lederer	university hospital.	dan wanita	peneliti	
I Wayan Senata, I Made Nurudja, dan Kadek Rai Suwena (2012)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung.	Lingkungan kerja karyawan UD. Kembang lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukan dari signifikasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	I Wayan Senata, I Made Nurudja, dan Kadek Rai Suwena menggunakan produktivitas sebagai variable penelitian sedangkan penulis menggunakan variable kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variable penelitian
Hasrul Siregar dan Kimun Kuara	Perilaku stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada di Medan	Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai yang menunjukan pengaruh yang kuat stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Medan.	Hasrul Siregar, SE, MSi dan Kimun Kuara, SE, Ak dalam penelitiannya tidak menggunakan variable lingkungan kerja	Peneliti sama-sama menggunakan variable stres kerja terhadap kinerja karyawan
Munparidi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.	Variable pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variable kepimimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.	Munparidi menggunakan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan sebagai variable penelitian, sedangkan penulis menggunakan lingkungan kerja sebagai variable penelitian	Sama-sama menggunakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variable penelitian
Widodo Hariyono, Dyah Suryani, dan Yanuk	Hubungan Antara Beban kerja, Stres kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah	Beban kerja, stres kerja, tingkat konflik, dan kelelahan kerja perawat saling mempengaruhi satu sama lainnya.	Penulis tidak menggunakan beban kerja, tingkat konflik, dan kelelahan kerja perawat sebagai	Penulis hanya menggunakan variable stres kerja sebagai

Wulandari (2009)	Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta		variable penelitian	variable penelitian
Vita Yustiya Setiyana	Forgiveness dan Stres kerja terhadap perawat	Proses analisa data menggunakan rumus korelasi tata junjang dari Spearman. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat sigmifikan antara forgivenes dengan stres kerja.	Tidak ada variable forgiveness dalam penelitian yang saya lakukan	Sama-sama menggunakan variable stres kerja
Syamsiar S, Russeng, Mutmainnah Usman, Lalu M. Saleh (2007)	stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Dr. tadjuddin Chalid Makasar	Tingkat stres sedang berdasarkan karakteristik individu paling banyak pada perawat berumur 31-40 tahun, berjenis kelamin perempuan, masa kerja ≥ 10 tahun dan status kawin	Syamsiar S, Russeng, Mutmainnah Usman, Lalu M. Saleh tidak menggunakan variable lingkungan kerja	Sama-sama menggunakan variable stres kerja
Edy (2008)	Pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit mata Dr. YAP Yogyakarta dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variable pemediasi	Hasil pengujian hipotesis semua hasil menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variable budaya organisasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Tidak menggunakan variable stres kerja dan penelitian dilakukan terhadap perawat bukan karyawan	Sama sama melakukan penelitian lingkungan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Dengan adanya fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan merupakan refleksi dari :

1. Adanya lingkungan kerja yang belum kondusif sehingga mempengaruhi kinerja para karyawan
2. Adanya gejala stress kerja yang terjadi pada para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja mereka di rumah sakit
3. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja yang dialami oleh karyawan RSKIA sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Lingkungan kerja sangat penting pengaruhnya terhadap para karyawan walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2003 :12) mengatakan bahwa koondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakn kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman.

Indikator-indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (Sedarmayanti, 2001:21) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

a. Penerangan
b. Suhu udara
c. Suhu bising
d. Penggunaan tata warna
e. Ruang gerak yang diperlukan
f. Keamanan kerja

Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

dengan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:31). Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga hal tersebut tidak akan menimbulkan stress kerja terhadap karyawannya.

A.A Prabu Mangkunegara (2008 :157) mengatakan bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom 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. Stress dapat dialami oleh setiap orang namun pembahasan stress lebih banyak dikaitkan dengan dunia kerja maupun aktifitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Berikut indicator-indikator stress kerja menurut Gunarsa (2004:265) yang terbagi kedalam symptom fisik dan psikologis seperti di bawah ini :

a. Simpton fisik : Stress sebagai pencetus penyakit kardiovaskuler
    - Ketegangan pada bagian tertentu seperti pegal dibahu, pinggang, leher dan kepala
    - Gangguan system pencernaan ulkus vetrikus
    - Ticks : gerakan diluar kemauan sebagai kebiasaan tanpa rangsangan yang jelas
    - Kebiasaan menggaruk-garuk, menggigit kuku dan menggosok-gosok tangan

b. Simpton psikologis

- Ansietas : perasaan tidak menentu, cemas dan takut yang tidak jelas dan tidak terikat suatu ancaman yang jelas dari luar
- Seorang yang cemas dan tertekan akan mudah depresi bila tidak bisa mengatasi masalahnya dan akan merasa putus asa, bingung, apatis, sedih, susah tidur dan pikiran negative tentang orang lain dan diri sendiri.
- Ketidakseimbangan emosi, suasanan hati mudah berubah, cepat marah, emosi cepat meluap, menjadi histeris
- Stress mempercepat proses penuaan dengan gejala : Mampu mengingat peristiwa lama

Memanajemeni stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Dalam memanajemeni stres dapat diusahakan untuk mengubah factor-faktor di lingkungan agar tidak menjadi pembangkit stres.

Elkin & Rosch (1990 dalam Sulsky & Smith, 2005) menyimpulkan sejumlah strategi untuk mengurangi stres, mendesain ulang tugas (redesign the task), mendesain ulang lingkungan kerja, membuat jadwal kerja yang fleksibel, mendorong manajemen yang partisipatif, mengikutsertakan pekerjaan dalam pengembangan karier, menganalisis peran tugas dan membangun tujuan-tujuan, memberikan dukungan social dan umpan balik (feedback), membangun tim yang terpadu, membuat kebijakan-kebijakan yang adil bagi karyawan dan memberikan penghargaan.

Menurut Rivai dan Basri (2005 : 50) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama."

Agus Dharma dalam bukunya yang berjudul Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

3) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
3) Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2.1 Keterkaitan antar Variable Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Agus Ahyari (1993:150) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Agus Ahyari (2002:206) juga mengatakan bahwa umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan,

memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.2.1.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suprihanto (2003:64) hubungan stress dengan kinerja tampak jelas bahwa stress yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum).

Stres kerja menyebabkan seseorang menjadi tidak nyaman dan tegang ketika berada di lingkungan kerja atau ketika berada di situasi tertentu. Jika seorang pekerja mengalami stres kerja yang terlalu besar maka hal ini dapat menghambat kemampuan perawat tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

2.2.1.3 Hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kedua variable diatas, lingkungan kerja dan stress kerja dianggap sangat penting guna menunjang optimalisasi kinerja karyawan di dalam sebuah instansi (Mangkunegara, 2005:15).

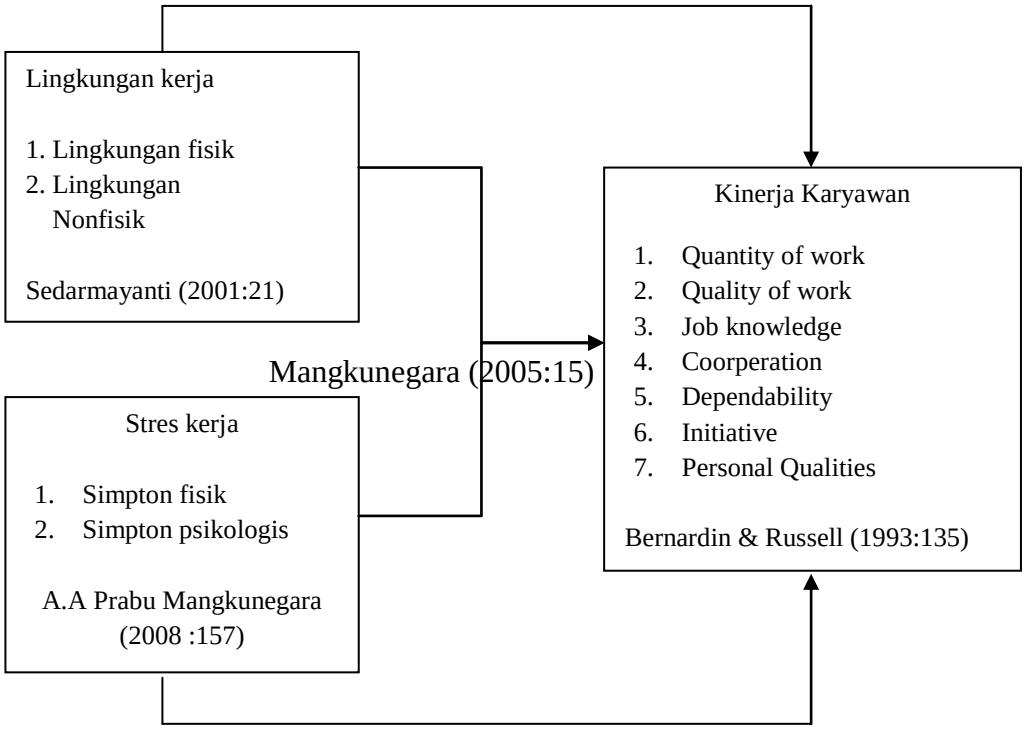
Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

terhadap Kinerja Karyawan

Agus Ahyari (2002:206)



Suprihanto (2003:64)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah penulis uraikan sebelumnya maka terdapat peneliti dapat merumuskan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung

2) Terdapat pengaruh antara stres kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung
3) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung