

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (man) berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Ardana, dkk.,2012).

Manajemen sumber daya manusia dilihat dari susunan katanya terdiri dari dua kelompok kata yakni manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen menurut Ardana (2012) berasal dari kata “to manage” yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu dimaksudkan bahwa manajemen dapat dipelajari dan menjadi salah satu cabang ilmu pengetahuan, dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan serta untuk mengambil kepuasan oleh pimpinan/manajer, sedangkan manajemen sebagai suatu seni ialah bahwa

dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang ada di bawahnya.

Berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia, Menurut Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Moekijat (2010) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaikbaiknya.

Faktor-faktor Penyebab stress

Menurut Gibson et al., (1996), stress kerja terjadi pada diri pegawai sebetulnya hanya karena konflik saja tetapi factor-faktor lain yang mempengaruhi, diantaranya:

- (1) kekaburan peran dan konflik peran,
- (2) kelebihan beban kerja,
- (3) tanggung jawab atas orang lain,
- (4) perkembangan karir,
- (5) kurangnya kohesi kelompok,

(6) dukungan kelompok yang tidak memadai,

(7) karakteristik tugas,

(8) pengaruh kepemimpinan.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Rheda (2008:9),

faktor lingkungan yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah :

a. Faktor Lingkungan Fisik antara lain: penggunaan cahaya penerangan, bau yang menusuk hidung, suhu panas atau dingin, jauhnya jarak rumah ketempat kerja, sarana transportasi tidak memadai, yang memaksa pekerja menghabiskan waktunya dalam perjalanan untuk berganti-ganti kendaraan umum dan berdesak-desakan di dalamnya

b. Faktor Lingkungan Sosial antara lain:

- Beban kerja yang berlebihan, seperti terlalu banyaknya pekerjaan, rutinitas pekerjaan sementara tuntutan pekerjaan berlebihan dan rendahnya perhatian atasan, rendahnya kualitas beban kerja antara lain lingkungan kerja kurang memberikan variasi sehingga menurunkan kualitas beban kerja karena kelelahan para pegawai, kurangnya tuntutan kreatifitas para pegawai

- - Kurangnya dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga di rumah.
- - Shift kerja tidak teratur
- - Live events (kejadian-kejadian dalam kehidupan sehari-hari). Perubahan yang terjadi dalam kehidupan individu menjadikannya rentan terhadap stres bila ia tidak dapat beradaptasi dengan kejadian itu.

- Dukungan sosial keluarga dan teman dekat.

c. Faktor Pekerja. Faktor pekerja meliputi adanya konflik peran (orang yang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan), tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap tugas, dan adanya desakan waktu penyelesaian tugas. Demikian juga faktor kerja kelompok seperti norma-norma yang dianut dalam kelompok yang harus dipatuhi anggotanya, kurangnya kekompakan diantara anggota kelompok dan kurangnya dukungan kelompok (Redha, 2008:11).

Perilaku Organisasi

Perilaku di dalam organisasi berasal dari dua sumber yaitu individu dan kelompok. Baik perilaku individual maupun kelompok menjadi bahasan penting dalam organisasi, apalagi keduanya saling berinteraksi yang suatu saat sudah tidak bisa dibedakan lagi asal usul perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi (Wahjono, 2010).

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang multidisipliner yang mempelajari perilaku individu, kelompok dan proses dalam organisasi secara sistematis. Perilaku organisasi menurut Robbins (2010) adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi.

Perilaku organisasional mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi juga menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu,

kelompok, dan pengaruh dari struktur terhadap perilaku, dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif (Wahjono, 2010).

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Kata stres bermula dari kata latin yaitu "Stringere" yang berarti ketegangan dan tekanan. Stres merupakan suatu yang tidak diharapkan yang muncul karena tingginya suatu tuntutan lingkungan pada seseorang. Keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan terganggu. Bilamana stres telah mengganggu fungsi seseorang, dinamakan distress. Distress kebanyakan dirasakan orang jika situasi menekan dirasakan terus-menerus (tugas yang berat atau tugas yang dikakukan karena tugas dilakukan dengan situasi yang tidak kondusif atau stres yang dilakukan dengan dasar rasa trauma).

Stress kerja merupakan salah satu masalah yang dapat dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres pada umumnya dapat diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja (Hasibuan, 2014).

Stres atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai "tekanan batin" yang dialami para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi. Sebab, tanpa adanya upaya mengatasi hal tersebut, stres dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stres kiranya 13 sudah banyak ditemui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2014).

Dari pendapat yang dikemukakan di atas bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka akan timbul stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datang terus menerus.

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon (Siagian, 2008).

Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada seseorang dan tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi (Siagian, 2008).

2.1.1.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres menurut Handoko (2008) disebut "stresors". Umumnya seseorang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai "stresors" tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat mengakibatkan timbulnya stres kepada karyawan, hal ini tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada dua kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Handoko (2008) yakni "On the job" (dalam perusahaan) dan "off the job" (di luar perusahaan) sebagai berikut :

a. On the Job Stres.

Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

11. Berbagai bentuk perubahan

b. Off the Job Stres.

Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kekuatiran finansial

2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

3. Masalah-masalah fisik

4. Masalah-masalah perkawinan (misalnya : perceraian)

5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal

6. Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya : kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya)

”On the job stres” maupun ”off the job stres”, tersebut harus mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan terutama departemen personalia, karena hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan (Handoko, 2008).

Stres yang dialami karyawan dapat bersumber dari beberapa faktor. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini disebabkan kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi stresor berbeda antara yang satu dengan karyawan yang lain.

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (training), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dari semua kemungkinan tersebut, stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling pertama dari program penanggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stres harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stres dan penyebab keberadaannya (Fahmi, 2013).

2.1.1.3 Dampak Stres Kerja

Dampak stres terhadap pekerjaan ada bermacam-macam, dan oleh Robbins (2008) dibagi dalam empat tingkatan yaitu sebagai berikut:

1) Stres yang terlalu rendah. Kurangnya tantangan akan menimbulkan kebosanan, produktifitas rendah dan kurangnya prestasi pribadi. Hal ini akhirnya akan berkontribusi pada kepercayaan diri yang rendah, dan kurangnya tujuan hidup.

2) Stres yang optimal. Jumlah stres yang tepat dalam hidup akan memampukan seseorang untuk memanfaatkan peluang, bangkit untuk

menghadapi tantangan, dan memperluas batasan seseorang. Seseorang akan memutuskan untuk menghadapi berbagai masalah dalam langkah-langkahnya dan memperoleh kepuasan dari sebuah pekerjaan atau dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

3) Terlalu banyak stres. Selain kelelahan mental dan fisik, individu akan mendorong dirinya sendiri untuk terus bekerja, tapi dengan mengurangi imbalannya. Dengan mendorong diri sendiri secara terus-menerus sampai melewati batas, akan membuatnya terus menambah kecepatan dan akhirnya menyadari bahwa tidak dapat berhenti dan rileks.

Kelelahan : tanda-tanda peringatan yang menyatakan bahwa kita berada dibawah stres yang berlebihan, apabila kita tidak mengindahkannya, maka kita sangat berpeluang untuk jatuh sakit, baik secara mental maupun fisik. Yang terbaik adalah kinerja yang berubah-ubah.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi organisasi. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres (Handoko, 2008).

Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres flight (melawan stres) atau freeze (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan

bentuk stres. Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang.

Handoko (2008) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

a) Pengaruh psikologis. Pengaruh psikologis dapat berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.

b) Pengaruh perilaku. Pengaruh perilaku berkaitan dengan peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, di tempat kerja atau di jalan.

c) Pengaruh kognitif. Pengaruh kognitif yakni berkaitan dengan ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.

d) Pengaruh fisiologis. Pengaruh fisiologis dapat disebabkan karena gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (workload analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Sutarto, 2008).

Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan berat yang diberikan tugasnya dan harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Sutarto (2006) mengemukakan bahwa beban aktivitas suatu organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Dimana beban kerja berkaitan dengan : kompleksitas pekerjaan yang semakin banyak, tingkat kesulitan pekerjaan, adanya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta adanya pelimpahan tugas dan wewenang dari karyawan.

Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun institusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka (2013:107) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Pengaruh faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan.

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan pada pekerja seperti suhu, udara, intensitas penerangan, kebisingan, pencemaran udara, bakteri, virus, parasit, jamur dan serangga. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.1.2.3 Indikator-Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Dhania (2010:16) adalah sebagai berikut :

Faktor eksternal:

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan

sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 1) dalam jurnal Ahmad Nur Susilo (2008) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”.

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas –tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja

10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan 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 akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. 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 temperature 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 berbagai 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.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. 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 antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk 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. Dengan sukunya 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.

5. 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, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. 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.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat 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.

8. 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, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih

dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John. H. Jackson, 2002:78)

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa pimpinan organisasi menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua factor (As'ad, 2001:49), yaitu : individu dan situasi kerja. Menurut Gibson et al (dalam Srimulyo, 2009:39),

ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
 - b) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan
 - d) Struktur
 - e) Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) Sikap
 - c) Kepribadian
 - d) Belajar
 - e) Motivasi

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Kriteria Bernandin dan Russell sebagaimana dikutip oleh Gomes (2003 : 135) merupakan kriteria yang akan penulis jadikan indikator pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini yang bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai adalah 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*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Intan Amethys Prima Pretisyana, (2008)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan (Study kasus karyawan foodmart ekalokasari bogor)	Analisis Multivariate dan SEM	Stres Kerja Secara signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Linda Prasepti (2003)	Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Surya Sakti Utama Surabaya	Metode analisis regresi	Terdapat pengaruh yang negative signifikan antara variable stress kerja dengan variable kinerja karyawan
Nita Wahyu Wulandari (2009)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen	Metode analisis regresi, sumber dan jenis data primer	Terdapat pengaruh negative signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan
Mahardiani (2013)	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing coordinator dan cabang pembantu wilayah kota semarang pada PT. Bank Jateng Cabang Semarang	Metode Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jateng Cabang Semarang
Damanik, Rajali (2015)	Pengaruh lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Mandiri Syariah di Jln. Ir. H. Juanda Bandung)	Metode Analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan sebesar 26,5%
Ika Wuri Kistanti (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta	Metode Kuantitatif	Uji F menyimpulkan bahwa variable lingkungan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga produktivitas karyawan,

diantaranya dengan pelatihan dan pengembangan, kompensasi, perencanaan karir, motivasi serta keselamatan dan kesehatan kerja. Stres dalam kondisi tertentu apabila dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun apabila tingkat stress tersebut sudah berlebihan bisaberdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hal lain yang harus diperhatikan perusahaan adalah hal-hal yang dapat meningkatkan Stres kerja. Apabila Stres kerja meningkat hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan Bagian promosi Okeshop Bandung Electronic Centre. Uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variable.

2.2.1 Hubungan Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stress tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

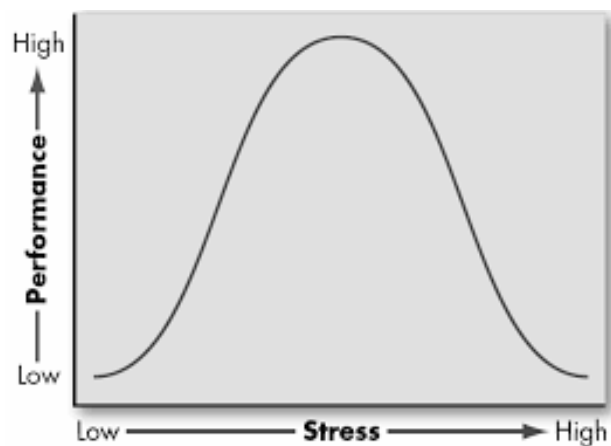
Hubungan antara Stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik. Pada tingkat stress yang rendah kinerja karyawan

rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Understimulation theory ini dikemukakan oleh ZUBEK (1969), yang bagaimana kurangnya rangsangan terhadap indera manusia yang menimbulkan rasa kosong, sepi dan cemas. Manusia tidak akan senang jika ia tidak cukup rangsang dari lingkungan.

Seiring dengan kenaikan stress sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stress yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Lebih lanjut menurut Stephen P. Robbins (2003) stress kerja berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stress dan prestasi kerja. Dibawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik.

Hubungan U terbalik antara stress dan kinerja



Gambar 2.1

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini juga dialami oleh karyawan okeshop bandung electronic centre pada hari dimana ada seorang yang mempunyai tingkat stress yang rendah cenderung lebih bersemangat dalam mempromosikan tokonya. Hal ini diartikan bahwa tingkat stress karyawan berpengaruh pada kinerja seseorang.

2.2.2 Hubungan Antara Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan, “Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut”.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di Okeshop Bandung Electronic Centre merasakan beban kerja yang berat. Hal ini ditunjukkan dengan banyak karyawan yang bekerja lebih extra pada saat pandemic Covid-19. Karyawan dituntut untuk mencapai targetnya masing-masing. Masalah lainnya, Ketika toko lain memberikan promosi yang lebih menarik, menjadikan karyawan lebih berat dalam mencapai target.



Gambar 2.2

Lisnayetti dan Hasanbasri (2006)

2.2.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan kerja merupakan tempat utama karyawan melakukan aktifitas kerjanya, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan suasana yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan yang memberikan pengaruh terhadap kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Susilaningsih (2013:3), kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan karyawan Okeshop Bandung Electronic Centre, penulis temukan lingkungan kerja yang cukup baik. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang berisik karna hampir seluruh toko mempromosikan dengan alat pengeras suara, seperti memakai mic, disertai dengan lagu dan dance. Fasilitas yang memadai menjadikan karyawan Okeshop Bandung Electronic Centre ini menjadi nyaman, seperti AC, penerangan yang cukup, property promosi seperti handphone DEMO (display) .

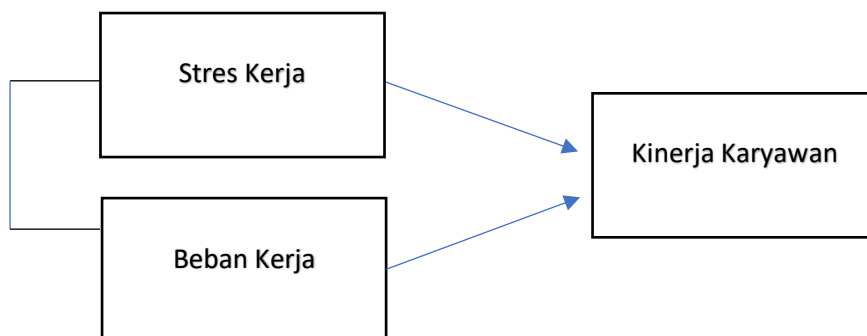


Gambar 2.3

Susilaningsih (2013:3)

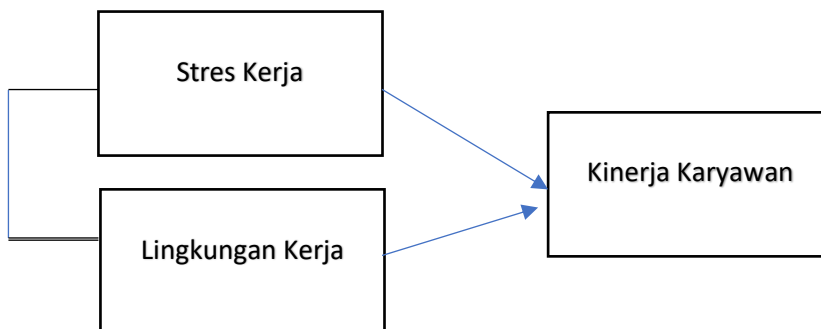
2.2.4 Hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja sering menjadi keluhan bagi beberapa karyawan. Beban kerja yang berlebih akan timbul sebagai akibat dari kegiatan yang melebihi kapasitas seseorang, yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Munandar (2008) sumber dari stress kerja adalah melakukan terlalu banyak kegiatan fisik ataupun mental terlalu banyak, ini disebut dengan beban kerja yang berlebih secara fisik dan mental. Hal ini juga terjadi pada beberapa karyawan Okeshop Bandung Electronic Centre yang selalu mengeluh dengan jam kerja yang terlalu banyak, seperti libur seminggu hanya sekali, dan kerja sehari 9 jam termasuk jam istirahat. Hari libur yang sedikit membuat karyawan stres dan tidak ada waktu untuk beristirahat.



2.2.5 Hubungan Stres Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stress yang muncul karena lingkungan di sekitar yang muncul dari berbagai factor misalnya, kebisingan, atau music yang terlalu ramai. Menurut Sedarmayati (2009:90) definisi lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini juga terjadi pada karyawan pada toko Okeshop Bandung Electronic Centre yang mengeluh karena kebisingan di lingkungan sekitar karena promotor-promotor yang menggunakan music sebagai promosi dengan volume suara yang cukup tinggi.

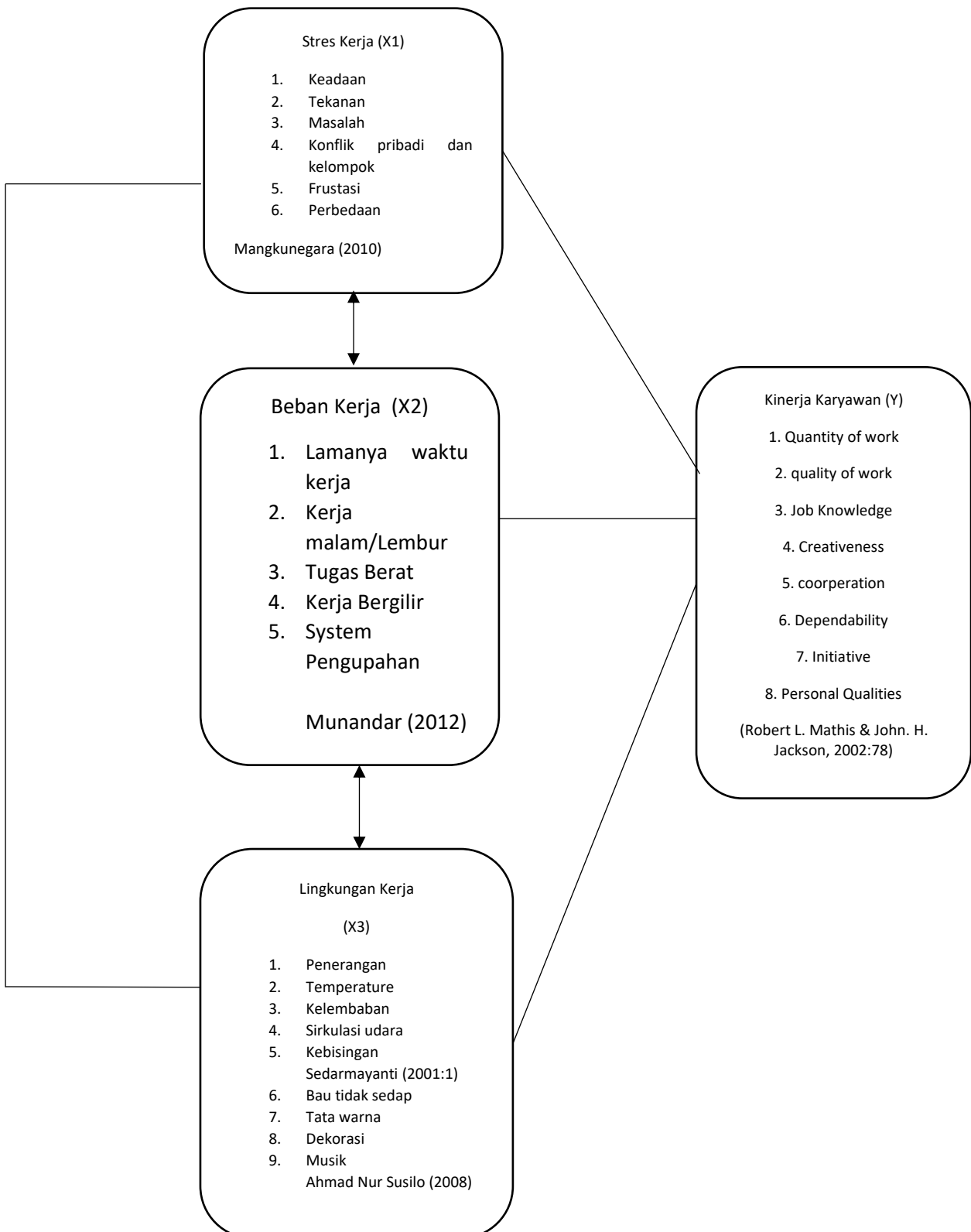


2.2.6 Hubungan Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja menjadi salah satu factor yang harus diperhatikan dalam menata SDM, Stres yang Berat akan menjadi beban kerja dan pengaruhnya pun bisa jadi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Ini terjadi halnya pada Karyawan Okeshop Bandung Electronic Centre. Karyawan pada Toko Okeshop Bandung Electronic Centre ini menjadi Stres yang diakibatkan beban yang terlalu berat dan

factor lingkungan yang terlalu bising, menjadikan karyawan disini kurang nyaman dan sulit untuk berkonsentrasi dalam mempromosikan barang yang dijual. Hal ini berpengaruh pada kinerja mereka yang menurun.

2.2.4 Paradigma Penelitian



2.3 Hipotesis

Berdasarkan Uraian Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran yang dapat disimpulkan di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Stres Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Okeshop Bandung Electronic Centre

H2: Beban Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Okeshop Bandung Electronic Centre

H3: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Okeshop Bandung Electronic Centre

H4: Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada Okeshop Bandung Electronic Centre