

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap pekerjaan mempunyai resikonya masing–masing. Salah satu resiko yang akan kita bahas disini adalah sters kerja. Beberapa pengertian stres kerja adalah sebagai berikut :

(Siagian & Wasiman, 2018: 22) stres merupakan kondisi yang dialami karyawan memengaruhi penalaran, situasi mental serta rasa terdesak saat bekerja. Tuntutan-tuntutan dari luar diri seseorang, semisal obyek-obyek didalam suatu lingkungan atau suatu stimulasi yang berbahaya secara obyektif (Wartono, 2017: 44). Stress juga dapat di artikan sebagai suatu kedesakan, kegentingan, serta ancaman eksternal seseorang yang tidak menyenangkan.

(Syafii & Lindawati, 2016: 136) stres kerja dikarenakan adanya ketidaksamaan karakteristik yang lahir yang disebabkan adanya penginteraksian antar individu itu sendiri dengan pekerjaannya yang terjadi diperusahaan mereka. Stres bisa digolongkan kedalam dua kelompok yakni, *distress* yang destruktif dan *eustress* yang berarti memerikan kekuatan positifnya. Stres memerikan dorongan positif guna meraih pencapaian maksimal. Semakin termotivasi berpresetasi, makin tinggi pula efisiensi dan produktifitasnya. Sebaliknya stres yang memerikan dampak negatif yakni turunnya kesehatan karyawan sehingga tidak optimalnya proses kerja.

Dari himpunan penjabaran terkait stress, disimpulkan stres kerja ialah situasi dengan rasa tertekan dengan berbagai alasan semisal, berselisih paham dengan rekan kerja atau atasan, pengaruh yang datang dari lingkungan kerja yang bersifat tidak menyenangkan, akan tetapi stres kerja dapat memberikan dampak positif atau negatif kepada karyawan. Dampak positif akan membawa karyawan untuk memberikan kinerja yang baik sebaliknya dengan dampak negatif, dampak ini akan membawa karyawan menjadi malas atau menjadi pemarah serta mudah tersinggung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres

(Parwoto, Hartono, & Istiqomah, 2017: 357) penyebab dari stres ada empat faktor yakni:

1. Lingkungan fisik mencakup pencahayaan, keributan, temperatur dan gas kotor.
2. Individu mencakup konfrontasi tugas, keterpaksaan, tanggungan kerja, tidak adanya promosi jabatan.
3. Kelompok mencakup buruknya hubungan antar rekan sejawat, bawahan serta atasan.
4. Keorganisasian mencakup tidak ada keterlibatan, susunan organisasi dan jabatan dan tidak adanya aturan.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

(Oemar & Gangga, 2017: 25-26) indikator guna mengukur stress kerja yakni:

1. Hubungan interpersonal, mencakup dua orang atau yang berkaitan satu sama lain serta terjaga konsistennya interaksi.
2. Pengembangan karir, tugas dari perusahaan untuk mengelola karir karyawannya, memungkinkan untuk menaikan jabatan karyawan tersebut atau hanya cukup memberikan insentif yang lebih dari aryawan yang lain.
3. Struktur dan iklim dalam organisasi, dimaknai lingkungan disekitar karyawan, karena berpotensi memerikan dampak positif atau negatif kepada karyawan.
4. Kondisi pekerjaan yang dijalankan, memengaruhi karyawan saat menghadapi stres kerja. Pekerjaan yang banyak kendala memerikan beban berat kepada karyawan, diharapkan pengawasan oleh pimpinan masing-masing departemen.
5. Masalah peran yang dijalani, terjadi karena perselisihan saat kita sedang menjalankan atau mengerjakan pekerjaannya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Telaumbanua, Nasution, & Hakim, 2016: 4) menyatakan lingkungan kerja yakni sesuatu disekeliling karyawan yang memengaruhi dirinya dan beban tugasnya. Lingkungan kerja juga berpengaruh saat memerikan kenyamanan yang

memotivasi kinerja karyawan semaksimal mungkin. Misalnya perusahaan memenuhi fasilitas karyawannya maka berdampak pada naiknya keuntungan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memerikan kenyamanan saat bekerja, maka karyawan tidak memerikan pula output yang baik.

(Syafii & Lindawati, 2016: 135) lingkungan kerja yakni sesuatu disekeliling karyawan yang memengaruhi dirinya dan beban tugasnya, baik itu berbentuk barang maupun tenaga. Barang sebagai pendukung pekerjaan guna proses kerja berjalan lancar tanpa kendala. Tenaga mencakup pengaruh pimpinan berupa pengawasan serta penyemangatan pada karyawan yang berdampak naiknya tingkat percaya diri karyawan saat bekerja. Kehidupan manusia tak terlepas dari suasana sekitarnya. Manusia selalu berusaha guna menyelaraskan keadaan disekitarnya.

(Effendy & Fitria, 2019: 50) lingkungan kerja ialah hal penting dalam perusahaan. Iklim kerja berdampak tinggi pada semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan internal memengaruhi iklim kerja suatu perusahaan, naik turunnya antusias karyawan terpengaruh oleh keadaan iklim kerja perusahaan. Iklim kerja tersebut menggiring karyawan menghadapi kendala karena iklim yang tidak mendukung. Iklim yang terus berubah-ubah dapat membuat karyawannya menjadi sakit sehingga berdampak pada pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya.

2.1.2.2 Macam Macam Lingkungan Kerja

(Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja terbagi 2 macam yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik, keseluruhan hal nyata di sekeliling area bekerja yang memengaruhi pekerjaanya.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, keseluruhan hal terkait hubungan kerja diantarasannya, bawahannya serta diantara teman kerjanya.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Effendy & Fitria, 2019: 51) tujuh indikator lingkungan kerja yakni:

1. Penerangan, pencahayaan yang tidak memancarkan kesilauan membantu melahirkan kinerja karyawan yang baik.
2. Sirkulasi udara, dalam ruangan diperlukan udara bersih terutama pada perusahaan padat karyawan.
3. Suara bising, membuyarkan konsentrasi bekerja, siapapun tidak ingin mendengar suara bising apalagi dalam keadaan sibuk bekerja.
4. Keamanan ditempat bekerja, sangat penting bagi karyawan guna fokus saat melangsungkan pekerjaannya.
5. Ruang gerak yang diperlukan, jika ruang gerak terlalu dekat akan mempersulit gerak antar karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
6. Hubungannya antar pimpinannya dan bawahannya, buruknya hubungannya jelas berdampak turunnya produktivitas. Maka diperlukan hubungan yang sehat antara karyawan dan bawahannya.
7. Penggunaan warna, penggunaan warna harus diperhatikan setiap perusahaan. Misalnya, jalan keluar darurat yang digunakan saat terjadi

kebarakaran atau saat terjadinya bencana alam. Penggunaan warna hijau dianjurkan untuk memerikan arahan pada karyawan agar dapat keluar dari gedung perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Arda, 2017) kinerja yakni perolehan sebab hadirnya proses yang ditelaah sepanjang periode tertentu sesuai kesepakatan. Kinerja sebagai pencapaian karyawan saat proses pengerjaan tanggung jawabnya. Lazimnya kinerja karyawan antara terpengaruh oleh keandalan, kreativitas, serta keseriusan pekerja. (Arisman et al., 2018) kinerja sebagai pencapaian pekerja saat mengemban tugas relevan tanggung jawabnya. Kinerja didapati setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode baik itu periode dalam waktu jam, hari, minggu, bulan atau bahkan tahun. Kinerja sebagai fungsi pokok berasaskan norma-norma, *standart operasional prosedur* yang tertera di perusahaan.

(Wartono, 2017) bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu kejadian sekelompok orang guna melangsungkan aktivitas relevan tugasnya guna meraih hasil sempurna. Tanggung jawab dimaknai kepiawaian tenaga kerja saat megakhiri tugas yang telah dilimpahkan padanya serta menghadapi resiko atas keputusannya. Selain tanggung jawab ada juga kepatuhan. Kepatuhan dimaknai kecakapan tenaga kerja guna memegang teguh aturan yang sudah ditetapkan. .

Bersumber pendapat ahli yang telah dijabarkan, disimpulkan kinerja diartikan pencapaian sekelompok orang dalam rentang waktu tertentu guna meraih tujuan institusi relevan tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Pengevaluasian kinerja karyawannya (Wartono, 2017) mencakup :

1. Peningkatan kedisiplinan

Penilaian disiplin ini saat mengemban tugasnya karyawan melaksanakan aktivitasnya relevan diberikannya instruksi.

2. Peningkatan kreativitas

Evaluasi karyawan saat memperdalam kreativitasnya guna mengakhiri tugas yang terkesan berat.

3. Pengembangan

Dukungan yang diberikan kepada karyawan berupa bimbingan dan pelatihan-pelatihan.

4. Pertanggungjawaban

Sebagai tolak ukur pertanggungjawaban, dasar pemerian peningkatan upah berkala, pendapatan pokok, serta insentif ialah kualitas hasil pekerjaan karyawan tersebut.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

(Oemar & Gangga, 2017) indikator yang memengaruhi kinerja yakni:

1. Kualitas kerja, pencapaian dari pekerjaan yang dilangsungkan karyawan.
2. Kuantitas kerja, jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dari waktu yang telah ditetapkan.
3. Sikap karyawan, langkah pekerja didalam mengomunikasikan keadaan pekerja pada pimpinannya.
4. Keandalan, tingkat kemampuan saat mengemban tugas sehingga tugas tersebut terselesaikan oleh karyawan itu sendiri maupun secara berkelompok.
5. Bekerjasama, perusahaannya mengamati para pekerjanya didalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneilitian terdahulu merupakan faktor penting dalm pengerjaan skripsi ini. Perolehan kesimpulan berasal dari penelitian terdahulu akan dipaparkan sebagai sebagai pengukuhan tinjauan sebelumnya. Beberapa penelitian akan dilampirkan pada table dibawah ini:

1. Calvin Rico Telaumbanua, dkk (2016)
Hasil penelitian berjudul “Upah, Lingkungan Kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Embung Fatimah” bahwa upahnya memengaruhi kinerja karyawannya.
2. Parwoto, Sri Hartono, Istiqomah (2017)

Tujuannya guna mengetahui pengaruhnya kompensasi, kepemimpinan dan stres kerja pada kinerja karyawannya. Hasilnya bahwa kompensasinya, kepemimpinannya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

3. Tri Wartono (2017)

Tujuannya guna menelusuri tingkatan stress kerjanya dan kinerja karyawannya pada Majalah *Mother And Baby*. Hasilnya bahwa ada pengaruhnya diantara stress kerjanya dengan kinerja karyawannya.

4. Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2019)

Tujuannya guna menelusuri “Pengaruh Lingkungan Kerjanya dan Stres Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Modernland Realty.” Hasilnya lingkungan kerjanya dan stres kerjanya saling memengaruhi.

5. Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016)

Tujuannya guna menelusuri lingkungan kerjanya dan tingkatan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya di Perum Perhutiani Gresik. Hasilnya lingkungan kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

6. Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam, Andi Reni (2018)

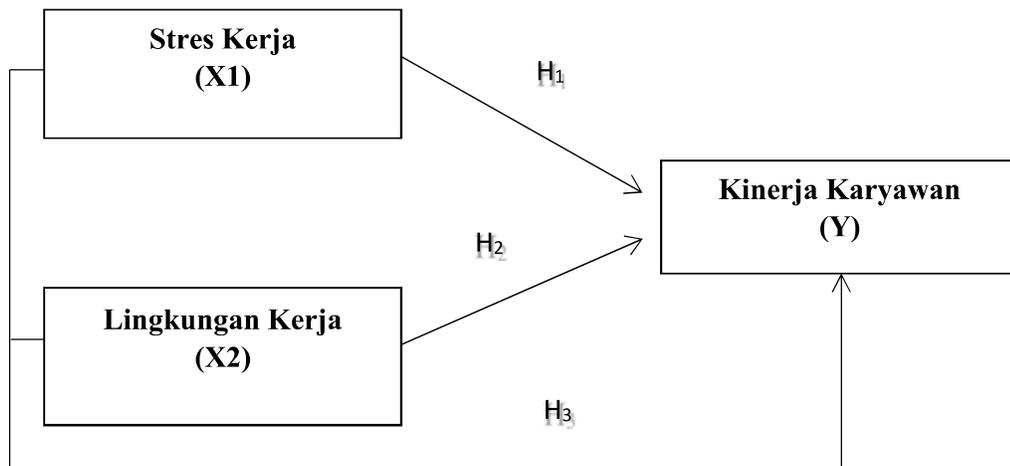
Tujuannya guna menelusuri pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerjanya terhadap kinerjanya dimediasi oleh semangat kerja. Hasilnya lingkungan kerjanya, kompensasinya, dan stress kerjanya memengaruhi semangat kerjanya.

7. Usailan Oemar, Leo Gangga (2017)

Hasilnya adanya stres kerjanya terhadap kinerja pegawainya Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

2.3 Kerangka Pemikiran

Terlampir kerangka berpikir penelitian ini yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Disusunlah hipotesisnya penelitian yakni:

- H1: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery Indonesia.
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery Indonesia.
- H3: Diduga stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery Indonesia.