

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dalam organisasi maupun perusahaan yang memiliki tugas untuk mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan dan tentunya karyawan merupakan aspek atau hal utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena merekalah yang menjalankan segala aktivitas yang ada diorganisasi atau perusahaan.

Simamora dalam Irmayani (2022:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Sinambela (2021:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dalam organisasi yang memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Pada sebuah perusahaan aspek yang paling penting adalah sumber daya manusianya atau dalam dunia kerja disebut karyawan. Pentingnya memperhatikan hal-hal yang menunjang kebutuhan karyawan contohnya adalah lingkungan kerja.

2.1.1.1. Pengertian lingkungan kerja

Nitisemito dalam Widyaningrum (2019:56) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Ahyari dalam Widyaningrum (2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Robbins dalam Rahmawati *et al* (2020:6) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sedangkan menurut Wijayanti dalam Surajiyo *et al* (2020:51) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang diemban. Lingkungan perusahaan yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan umum (*general environment*) dan lingkungan khusus.

Widyaningrum (2019:56-57) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai atau karyawan dan dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, di mana pada lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana para karyawan melaksanakan tugasnya dan juga merupakan tempat karyawan berinteraksi dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

2.1.1.2. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Amri *et al* (2022:175) adalah terciptanya semangat kerja yang timbul dari dalam setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas, prestasi kerja, dan sistem kerja. Suwandi dalam Surajiyo *et al* (2020:53) juga menjelaskan bahwa manfaat

lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat. Selain itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang memiliki motivasi tinggi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.

2.1.1.3. Fungsi lingkungan kerja

Berikut ini penjelasan fungsi lingkungan kerja menurut Safaria dalam Surajiyo *et al* (2020:53) adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai proses integrasi internal, yang memiliki arti setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan dapat bersatu dan mengerti untuk berinteraksi satu dengan lainnya. Fungsi integrasi ini akan memberikan arahan agar setiap karyawan dapat bekerja sama secara efektif.
- b. Sebagai proses adaptasi eksternal, yaitu bagaimana lingkungan kerja dapat memenuhi berbagai tujuannya yang berhubungan dengan pihak luar. Fungsi juga akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam menghadapi perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

2.1.1.4. Indikator lingkungan kerja

Widyaningrum (2019:58) mengemukakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu atau karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat kerja, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh atasan.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam perusahaan.
- e. Faktor kontekstual (situasi), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.5. Jenis – jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti dalam Silitonga (2020:55) menjelaskan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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 non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2. Stres Kerja

Hal yang juga dapat memengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja ini merupakan perasaan atau rasa tertekan, takut, gelisah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja selain dapat mengganggu emosi juga dapat mengganggu kesehatan karyawan tersebut. Baik itu kesehatan fisik maupun kesehatan mental karyawan. Penurunan kesehatan fisik seperti mengalami gangguan pencernaan bisa juga membuat tekanan darah meningkat. Dan juga dapat mengakibatkan kesehatan mental karyawan karena terlalu banyak beban pikiran yang diemban menyebabkan karyawan depresi hingga keluar dari pekerjaan.

2.1.2.1. Pengertian stres kerja

Berliyanti *et al* (2023:176) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis atau respons adaptif seperti kegembiraan, perasaan cemas, dan atau ketegangan fisik yang merupakan konsekuensi dari tuntutan setiap tindakan, situasi atau peristiwa dari seseorang akibat tekanan dari lingkungan luarnya dan melebihi kemampuan seseorang dalam mengatasinya. Karyawan merupakan aspek utama dan paling penting dalam perusahaan. Tekanan yang dialami karyawan tidak hanya berasal dari perusahaan namun juga bisa berasal dari faktor internal seperti masalah keluarga, finansial dan lainnya. Maka dari itu perusahaan mesti mengupayakan agar tidak menambah beban yang dipikul karyawan. Perusahaan juga harus menciptakan suasana yang nyaman bagi para karyawannya.

Melalui manajemen sumber daya manusia perusahaan akan memberikan tanggung jawab ini kepada divisi tersebut. Maka manajemen sumber daya manusia perlu haruslah menjalin hubungan baik dengan karyawan guna menciptakan rasa nyaman, aman dan menyenangkan. Kreiner dan Kinicki dalam Sinambela (2021:472) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang.

Spielberger dalam Sinambela (2021:472) menjelaskan stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Siagian dalam Sinambela (2021:472) mengatakan stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan. Berdasarkan beberapa definisi stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan di mana seseorang atau karyawan mengalami tekanan yang tinggi baik dari rekan kerja, beban kerja, maupun atasan yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan produktivitas kerja.

Sinambela (2021:473) mengatakan bahwa penyebab stres kerja antara lain adalah 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 lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja. Penyebab lain juga bisa disebabkan oleh kepribadian seseorang, misalnya ada karyawan yang memiliki mental

yang kuat, namun ada juga karyawan yang memiliki kesulitan dalam mengelola pikirannya atau mental yang tidak cukup kuat.

2.1.2.2. Klasifikasi stres kerja

Berikut ini adalah klasifikasi gejala stres kerja menurut Robbins dan Timothy dalam Widhiastuti *et al* (2020:3) yaitu sebagai berikut:

a. Gejala fisiologis (fisik)

Yaitu gejala stres yang menciptakan perubahan dalam metabolisme atau yang menimbulkan gejala pada tubuh fisik manusia. Gejala tersebut meliputi: jantung berdebar-debar, asma, tekanan darah tinggi, sakit kepala atau migrain, gangguan pencernaan, nyeri otot dan lainnya.

b. Gejala psikologis (psikis)

Yaitu gejala stres yang menyebabkan gangguan pada psikis atau mentalnya, gejala tersebut meliputi: ketegangan, kekhawatiran atau kecemasan yang berlebihan, mudah emosi dan tersinggung, mudah curiga, kurangnya konsentrasi, kesepian dan lainnya.

c. Gejala perilaku

Yaitu gejala stres yang berhubungan dengan perilaku meliputi: penurunan kinerja dan produktivitas, ketidakhadiran atau sering absen dari kerja, perubahan pada kebiasaan makan atau penurunan nafsu makan, melakukan hal ekstrim seperti merokok atau mengonsumsi alkohol berlebihan, dan gangguan tidur (*insomnia*).

Stres kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. stres merupakan hal yang wajar terjadi pada seseorang terutama pada pekerjaan karena dalam bekerja kita menghadapi banyak orang dengan kepribadian berbeda serta apabila beban tugas yang dipikul terlalu banyak. Namun apabila hal ini berlangsung lama dan tidak kunjung membaik sebaiknya hal ini segera ditangani agar tidak terjadi hal lain yang lebih buruk. Looker dalam Widhiastuti *et al* (2020:5) menjelaskan bahwa stres kerja yang terlalu tinggi akan memberi dampak penurunan pada kinerja, karena stres mengganggu jalannya pekerjaan, di mana karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.

2.1.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja

Berikut ini faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Kaswan dalam Widhiastuti *et al* (2020:5-6) adalah sebagai berikut:

a. *Stressor* lingkungan

Banyak yang mengabaikan faktor lingkungan ini sebagai sumber stres namun ternyata justru hal ini memiliki dampak yang luar biasa. *Stressor* lingkungan meliputi: perubahan sosial atau teknologi (globalisasi), keluarga, relasi, kondisi ekonomi serta lingkungan dimana seseorang tinggal.

b. *Stressor* organisasi

Hal ini disebabkan oleh kebijakan atau struktur organisasi pada berlangsungnya proses kerja dan kondisi kerja. Misalnya meliputi: tanggung jawab tanpa otoritas, kurangnya sarana untuk menyalurkan keluhan, penghargaan yang kurang diperhatikan, deskripsi pekerjaan yang ambigu atau kurang jelas, serta adanya perselisihan antar rekan kerja hal ini dapat menyebabkan cepatnya perputaran karyawan dan lain – lain.

c. *Stressor* kelompok

Menurut Luthans dalam Widhiastuti *et al* (2020:6) bahwa *stressor* kelompok dikelompokkan menjadi dua yaitu kurangnya kebersamaan kelompok dan dukungan sosial. Apabila kebersamaan karyawan sangat rendah yang dapat terjadi karena atasan melarang atau membatasinya, atau adanya persaingan yang kurang baik sehingga ada anggota kelompok yang berusaha menyingkirkan karyawan lain hal ini juga dapat menyebabkan stres.

2.1.2.4. Dampak stres kerja

Hasniati (2023:7) menjelaskan dari dampak yang disebabkan oleh stres yaitu sebagai berikut:

a. Dampak terhadap organisasi dapat berupa:

- 1) Mengganggu sistem kerja dan menurunnya produktivitas kerja.
- 2) Ketidakhadiran semakin selalu terjadi.
- 3) Menyebabkan kerugian terhadap organisasi atau perusahaan.

b. Dampak terhadap individu seperti masalah fisik dan psikis yaitu:

1) Dampak fisik

Penyakit akan mudah datang pada individu yang kesehatan mentalnya sedang lemah. Orang yang sedang stres akan mudah terserang penyakit, maka perlu penanganan secepatnya sebelum keadaan tersebut semakin memburuk.

2) Dampak psikis

Stres kerja dapat menyerang psikis seseorang ketegangan dan kecemasan dan apabila dialami secara berkepanjangan akan memengaruhi kejiwaan seseorang dan biasanya orang seperti ini akan lebih sensitif dan mudah tersinggung sehingga juga dapat memengaruhi hubungannya dengan orang lain.

2.1.2.5. Indikator stres kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Robbins dalam Riyadi (2022:103) adalah sebagai berikut:

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang dipengaruhi oleh banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut, sehingga mereka dituntut untuk dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran yang dimaksud adalah jabatan atau posisi seorang karyawan di perusahaan, semakin tinggi posisi seorang karyawan maka semakin besar tanggung jawab yang dia pikul sehingga hal ini dapat memberikan tekanan yang menyebabkan stres kerja.

c. Tuntutan antar pribadi

Stres kerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja saja namun juga bisa terjadi apabila karyawan tersebut memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya ataupun atasan. Hal ini dapat memicu terjadinya stres kerja dikarenakan karyawan tersebut merasa tidak nyaman dan merasa tertekan.

d. Struktur organisasi

Merupakan gambaran organisasi atau perusahaan yang struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi

Stres dapat disebabkan juga oleh gaya kepemimpinan seseorang di lingkup kerja. Dengan memberikan gaya kepemimpinan yang terlalu keras dan juga menekan karyawan dapat menyebabkan rasa tidak nyaman, menimbulkan ketegangan dan kecemasan pada saat mereka bekerja.

2.1.2.6. Pengukuran skala stres kerja

Occupational Stress Inventory – Revised Edition (OSI-RTM) dalam Asmoro dan Siregar (2022:21) menjelaskan bahwa stres kerja dapat diukur menggunakan skala, yaitu sebagai berikut:

a. *Role Overload (RO)*

Kelebihan peran adalah penyebab meningkatnya beban kerja, peningkatan beban kerja melebihi kapasitas dan kurangnya jumlah sumber daya manusia adalah gejala dari kondisi stres kerja. *Role overload* timbul saat atasan meminta kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang dapat dia selesaikan secara tepat waktu atau saat karyawan menganggap ekspektasi kerja sebagai tidak masuk akal.

b. *Role Insufficiency (RI)*

Kurangnya peran, atau ketidakcocokannya antara kemampuan, pendidikan atau pengalaman yang dimiliki pada pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak berkembangnya karir karena merasa tidak menguasai bidang tersebut.

c. *Role Ambiguity (RA)*

Ketika karyawan memiliki perasaan bingung atau tidak mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan. Atau terjadinya perselisihan dengan atasan karena kurang memahami tugas yang diberikan.

d. *Role Boundary (RB)*

Kurangnya ketertarikan karyawan terhadap perusahaan akibat muncul perasaan terpenjara akibat ekspektasi pekerjaan bertentangan dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh atasan.

e. *Responsibility*

Mengacu pada kinerja karyawan pada sejauh mana mereka dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya.

f. *Physical Environment (PE)*

Mengarah pada banyaknya tekanan dan beban yang dipikul atau memiliki lingkungan kerja yang terlalu keras. Juga dapat berupa lingkungan kerja yang kurang sehat dan aman maupun terjadi konflik dengan rekan kerja lainnya.

2.1.3. Motivasi

Hal yang memengaruhi kinerja selanjutnya adalah motivasi. Motivasi adalah di mana individu tersebut merasa nyaman dan semangat dalam melakukan

pekerjaanya. Di mana hal tersebut tentu saja akan memengaruhi kinerja disebabkan karyawan tersebut terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga timbul perasaan senang pada pekerjaannya sehingga membantu perusahaan dalam keberhasilan tujuannya.

2.1.3.1. Pengertian motivasi

Sinambela dan Sinambela (2019:578) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan dan tujuan tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara negatif ataupun positif. Nawawi dalam Khaeruman *et al* (2021:27-28) mendefinisikan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Mangkunegara dalam Khaeruman *et al* (2021:28) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Robbins dalam Sinambela dan Sinambela (2019:579) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Yuliani (2023:53) mengemukakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Dari beberapa pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sehingga individu tersebut dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Teori motivasi yang telah dipakai digolongkan menjadi dua golongan yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Berikut ini penjelasan mengenai dua golongan motivasi menurut Indahingwati dan Nugroho (2019:135-136) yaitu:

- a. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan, misalnya seperti:
 - 1) Minat, karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu aktivitas jika aktivitas tersebut merupakan aktivitas yang sesuai dengan minatnya.

- 2) Sikap positif, karyawan yang memiliki sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan senang untuk terlibat dalam aktivitas tersebut, dan juga berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.
 - 3) Kebutuhan, karyawan memiliki kebutuhan tertentu dan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan sebuah aktivitas.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang dan memiliki dua faktor yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik yaitu:
- 1) Motivator, hal ini berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaan itu sendiri.
 - 2) Kesehatan kerja, berkaitan dengan lingkungan kerja yang sehat, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja yang memadai.

Salah satu ilmuwan yang dikatakan sebagai pelopor teori motivasi yaitu Abraham H. Maslow. Abraham H. Maslow dalam Edward (2022:16) mengemukakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau terdiri atas lima kebutuhan yaitu

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit, kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi kebutuhan keamanan dan keselamatan adalah kebutuhan untuk bebas dari hal yang berbahaya,
- c. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta adalah kebutuhan untuk diterima oleh seseorang atau kelompok, berinteraksi serta kebutuhan untuk merasa dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihargai dan mendapat rasa hormat dari orang lain sehingga merasa diri berharga dan dianggap.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk pendayagunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Kebutuhan untuk berpendapat dan menemukan ide – ide atau gagasan terhadap sesuatu.

2.1.3.2. Prinsip – prinsip untuk membangun motivasi

Agar dapat memotivasi karyawan atasan perlu memahami prinsip – prinsip yang dikemukakan oleh Hamali dalam Mulyapradana *et al* (2022:34) adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi, kesempatan diberikan kepada karyawan agar mereka pun dapat menentukan tujuan, agar tujuan antara atasan dan karyawan dapat sejalan.
- b. Prinsip komunikasi, dengan mengkomunikasikan segala sesuatu tentang pencapaian hasil kerja.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, adanya pengakuan dari atasan akan andil usaha yang dilakukan untuk pencapaian tujuan.
- d. Prinsip mendelegasikan wewenang, karyawan diberikan wewenang pekerjaan dari atasan.
- e. Prinsip perhatian, atasan mengamati karyawan mereka, agar meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja.

2.1.3.3. Indikator motivasi

Adapun indikator motivasi menurut MC. Clelland dalam Nupin (2022:217) adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, seseorang akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan seseorang akan berusaha hingga berhasil menyelesaikannya.
- b. Mempertimbangkan resiko, seseorang akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang dihadapinya sebelum memulai aktivitas.
- c. Umpan balik, sangat menyukai umpan balik karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerja dimasa yang akan datang.
- d. Kreatif dan inovatif, seseorang akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.
- e. Waktu penyelesaian tugas, seseorang akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang cepat.
- f. Keinginan untuk menjadi yang terbaik, seseorang akan senantiasa menunjukkan hasil kerjanya semaksimal mungkin dengan tujuan agar dapat meraih predikat yang terbaik.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang dihasilkan karyawan berupa *output* yang dihasilkan atau produk yang dihasilkan suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini dipengaruhi beberapa hal contohnya seperti tiga aspek yang dibahas sebelumnya yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi dan hal lainnya. Semakin bagus kemampuan

atau keahlian yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik pula. Apabila karyawan merasa senang, nyaman, aman dalam bekerja maka hal itu juga dapat memengaruhi kinerja karyawan karena apabila mereka menyukai pekerjaan mereka maka produktivitas akan meningkat juga hal ini tentu saja menguntungkan bagi perusahaan.

2.1.4.1. Pengertian kinerja karyawan

Widodo dalam Simbolon (2022:42) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Prabu dalam Simbolon (2022:42) mendefinisikan kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dalam Khaeruman *et al* (2021:8) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu (umumnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasibuan dalam Khaeruman *et al* (2021:8) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaannya.

2.1.4.2. Karakteristik kinerja karyawan

Kinerja karyawan memiliki karakteristik, hal itu dikemukakan Mangkunegara dalam Silaen *et al* (2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut

- a. Memiliki komitmen yang tinggi.
- b. Berani dan tangguh dalam mengambil risiko yang tinggi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.

- f. Rencana yang telah dibuat dapat direalisasikan

2.1.4.3. Tujuan terciptanya kinerja karyawan

Keberhasilan perusahaan dilihat dari kinerja karyawannya apabila kinerjanya baik maka akan menghasilkan *output* yang baik, maka perlu memerhatikan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan memiliki tujuan yang dikemukakan oleh Sunyoto dalam Huseno (2021:91) yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan.
- e. Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.

2.1.4.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Selain memiliki tujuan, kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Huseno (2021:46-47) yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kemampuan dan potensi karyawan tersebut dan juga dapat dilihat dari pendidikan sesuai dengan jabatan masing – masing serta terampil dalam melaksanakan aktivitasnya oleh karena itu, penting bagi pegawai pada saat proses penempatan sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk berdasarkan sikap seorang karyawan saat menghadapi kondisi. Motivasi adalah situasi yang mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.1.4.5. Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge dalam Winata (2022:15) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Diukur dari penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta totalitas pekerjaan terhadap keterampilan dan kompetensi karyawan.

b. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan atau karyawan dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan sehingga output yang di hasilkan mencapai tujuan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dijalankan dan menghasilkan output yang maksimal. Karena jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka ia bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

d. Efektivitas

Merupakan dimana karyawan dapat memanfaatkan sumber daya organisasi atau perusahaan dengan baik. Penggunaan segala yang dimiliki perusahaan dengan maksimal dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan keadaan di mana karyawan dapat bekerja tanpa arahan, atau bimbingan dari atasan atau pengawas.

2.1.4.6. Penilaian kinerja

Untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja perlunya melakukan observasi atau pengamatan pada karyawan tersebut yang biasa disebut penilaian kinerja. Silaen *et al* (2021:15) mendefinisikan penilaian kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

2.2. Penelitian terdahulu

Rahayu (2022) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap karyawan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten, sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan observasi, angket dan penelitian kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,078 > 0,05$. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,859 > 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Erma, Indah dan Agung Pambudi Mahaputra (2022) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap karyawan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan UPTD Puskesmas Campurejo, sampel pada penelitian ini berjumlah 54 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai $t_{hitung} -0,063 < t_{tabel} 1.674$ dan nilai signifikansi $0,069 > 0,05$. Stres kerja berpengaruh parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai $t_{hitung} -0,032 < t_{tabel} 1.674$ dan nilai signifikansi sebesar $0,501 > 0,05$. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan, nilai uji $t_{hitung} 8.310 > t_{tabel} 1.674$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terlihat dari $F_{hitung} 6.743 > 2.780$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$.

Ignatius dan Adi (2022) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Metode penelitian yang

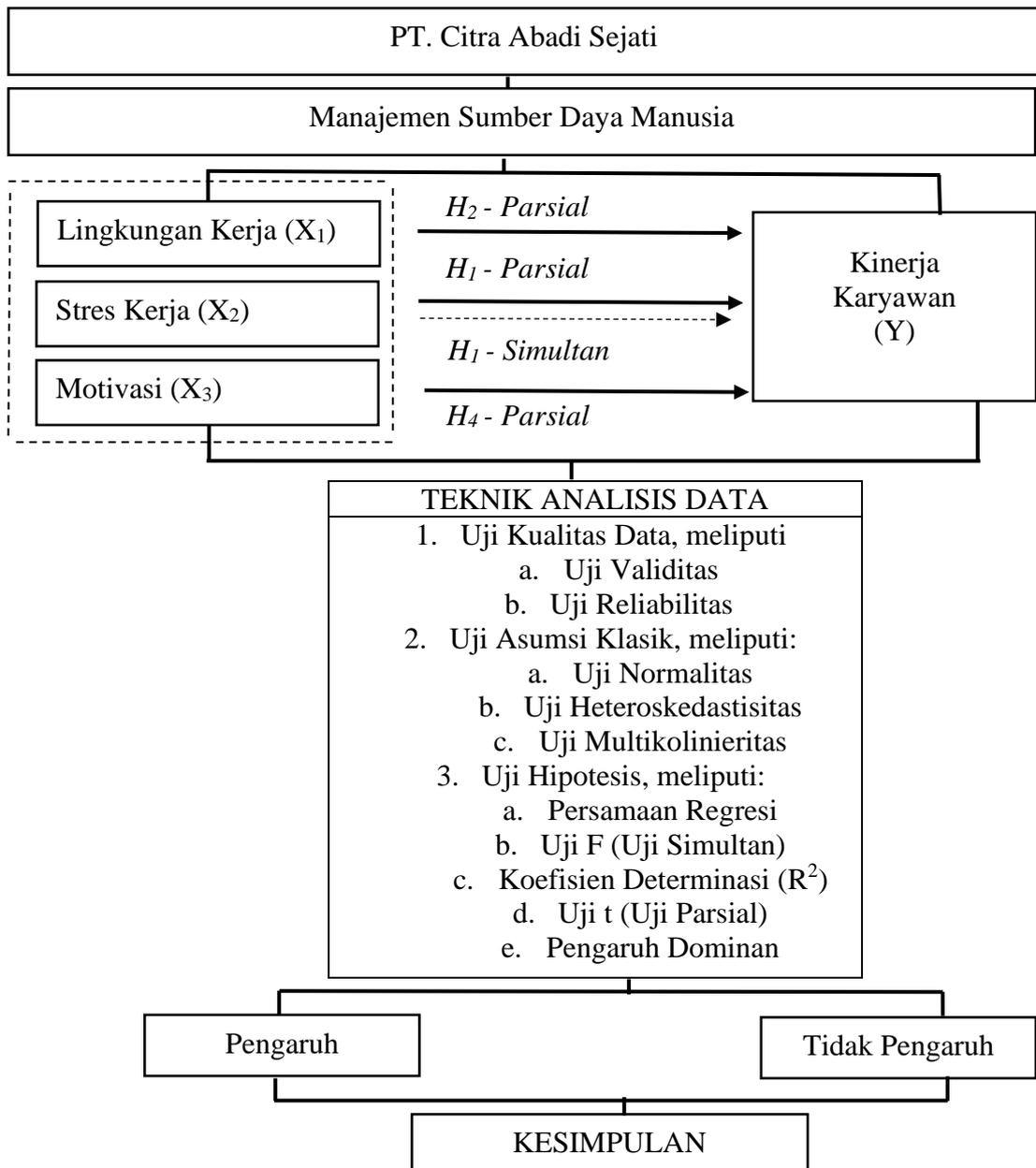
digunakan adalah survei dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t signifikansi $0,007 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rahayu (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten	1. Lingkungan kerja 2. Stres kerja 3. Motivasi 4. Kinerja karyawan	Analisis linear berganda	1. Uji regresi 38,3% 2. Uji F, semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Erna, Indah dan Agung (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Campurejo	1. Lingkungan kerja 2. Stres kerja 3. Motivasi 4. Kinerja karyawan	Analisis linear berganda	1. Uji regresi 58,1% 2. Uji F, secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ 3. Uji t, hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Ignatius dan Adi (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo	1. Lingkungan kerja 2. Stres kerja 3. Motivasi 4. Kinerja karyawan	Analisis linear berganda	1. Uji regresi 56,7% 2. Uji f, secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual.

Widayat dan Amirullah dalam Nurdin dan Hartati (2019:125) mendefinisikan kerangka berpikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model konsep- tual tentang bagaimana hori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ni:



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Unit Bogor.