

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Prestasi yang diraih seorang karyawan biasa disebut actual performance atau job performance atau dikenal dengan kinerja. Istilah kinerja atau *job performance* berasal dari kata *work performance* atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Menurut Gibson, dkk (2003: 355), *job performance* merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan, efisiensi, tujuan organisasi, atau keefektifan kinerja lainnya. Seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan serta mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas disebut juga dengan kinerja. Secara umum, kinerja diartikan sebagai prestasi kerja seorang karyawan berdasarkan kuantitas serta kualitas yang telah disepakati bersama. Konsep kinerja menurut Edy Sutrisno (2010) kinerja merupakan hasil kerja yang berupa aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan faktor utama kesuksesan atau keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh sebab itu kinerja karyawan harus menjadi fokus utama dan mendapat perhatian lebih dari organisasi atau perusahaan karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi mutu atau kualitas suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor keberhasilan penentu kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan menurut Armstrong (1998) kinerja dipengaruhi oleh faktor individual, kepemimpinan, tim, sistem dan situasional.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Muis (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Novia R. S. (2021) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan dalam berorganisasi

Menurut Basri dan Rivai (2023) Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil seseorang dalam periode tertentu untuk melaksanakan tugas, seperti target, standar hasil kerja, atau kriteria yang telah ditentukan serta telah disepakati bersama.

Menurut Eko Budianto (2020:9) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2023) menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kerja tim dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai pengertian dari kinerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan cakupan pencapaian hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan sebelumnya. Tinggi dan rendahnya kinerja seorang karyawan penting diperhatikan dalam perusahaan,

karena kinerja karyawan dapat memberi dampak tertentu pada kegiatan perusahaan.

2.2.2. Faktor Pengaruh Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologi yang terdiri dari persepsi attitude personality pembelajaran motivasi
3. faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2021) indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Dr. Mahmudah (2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan dalam pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Azharuddin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala suatu yang berkaitan dengan kondisi karyawan yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, sehingga lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Menurut Siagian (2022) Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan dalam lingkup pekerjaan yang harmonis antara karyawan dengan atasan atau antar sesama karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu hal yang berkaitan dengan hubungan dalam lingkup kehidupan kerja yang berpengaruh atas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan serta mempertanggungjawabkan

segala tanggung jawabnya kepada perusahaan. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan serta menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab. Tanpa lingkungan kerja non fisik yang baik, karyawan akan kurang semangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan yang akan berdampak pada kualitas perusahaan.

2.3.2 Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) factor- factor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Kerjasama kelompok antar pekerja
Yaitu adanya perasaan pekerja tentang kerjasama kelompok yang baik.
2. Dukungan dan perhatian yang diberikan pimpinan
Yaitu karyawan merasakan pimpinan memberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan serta perhatian untuk menghargai bawahan-bawahannya.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2022) Indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
Hubungan yang harmonis tanpa adanya perselisihan maupun pertentangan antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan bawahan
Hubungan antara atasan dengan bawahan perlu di jaga dengan baik dan harus saling menghargai satu sama lain, karena dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif serta efisien.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2022) stres kerja merupakan ketegangan yang memberi dampak ketidakseimbangan psikologis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, serta kondisi diri pribadi

Menurut Dian, dkk. (2024) Stress kerja adalah kondisi yang timbul akibat tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, atau kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja.

Menurut Limbong (2018) stres kerja diartikan sebagai ketidakmampuan seorang karyawan dalam menghadapi ancaman tertentu yang mengakibatkan serangkaian respon dan adaptasi.

Muhbar dan Rachmawati (2019) mengatakan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Sedangkan menurut Suprihadi, 2021 stres kerja adalah serangkaian respon yang diberikan individu ketika mendapat tekanan yang bukan hanya berperan dalam merusak kinerja tetapi juga dapat membantu atau fungsional dalam kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan ataupun kondisi tegang yang tidak

menyenangkan karena adanya kesenjangan antara fisik dan mental seseorang sehingga karyawan tersebut merasa terbebani. Dengan kata lain, stress kerja ialah salah satu situasi yang mungkin saja dapat dialami oleh manusia pada umumnya terlebih pada karyawan yang sedang bekerja dalam suatu perusahaan. Stress kerja dilansir menjadi suatu permasalahan yang cukup penting untuk ditinjau dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan karena kondisi tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

2.4.2 Jenis Stres Kerja

Menurut Selye (2020), stress dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Distress

Distress adalah respon emosional dan fisiologis terhadap peristiwa yang dinilai menekan, mengancam, dan memberikan dampak negatif bagi individu yang ditandai dengan gejala depresi dan kecemasan.

2. Eustress

Jenis stres ini membuat individu merasa lebih bersemangat dalam hidup. Meski dianggap sebagai pengalaman yang negatif, stres bisa membuat kita merasa tertantang dan membantu kita berkembang menjadi individu yang lebih baik.

2.4.3 Gejala Stres Kerja

Menurut Beehr & Newman (2023) tentang gejala-gejala stress adalah sebagai berikut:

- a. Gejala psikologis

Stres dapat memberikan dampak pada kondisi kejiwaan seseorang seperti kecemasan, kelelahan mental, rasa tidak percaya diri, rasa frustrasi dan dendam, kehilangan konsentrasi, dan ketidakpuasan kerja.

b. Gejala Perilaku

Gejala stress yang melibatkan perilaku adalah menurunnya produktivitas, meningkatnya perilaku agresif, keinginan untuk bunuh diri, gangguan makan dan gangguan tidur.

c. Gejala Fisiologis

Stres dapat berdampak pada metabolisme tubuh, gangguan pernapasan, menurunnya imun tubuh seseorang, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah.

2.4.4 Faktor Pengaruh Stres Kerja

Menurut Handoko (2023) Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Setiap perusahaan memiliki ketentuan sesuai posisi serta tanggung jawab yang membuat beban kerja setiap karyawan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Jika seorang karyawan merasa beban kerja yang diterimanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya akan menimbulkan stress kepada karyawan yang bersangkutan.

b. Suasana kerja yang tidak nyaman

Ketidak nyamanan suasana dalam bekerja terutama menyangkut hubungan antar karyawan, atasan dengan bawahan, maupun pihak manajemen dengan pemilik perusahaan akan menimbulkan stress bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Konflik peran

Pertentangan antara tanggung jawab serta tugas-tugas yang dimiliki dapat memicu stres kerja. Tugas-tugas yang dituntut oleh bawahan, rekan kerja, atasan yang dirasa bukan bagian dari tugasnya tetapi harus dilakukan oleh karyawan tersebut menjadi faktor dalam stres kerja.

d. Desakan waktu

Dengan desakan waktu yang singkat dan beban kerja yang berat sehingga kesulitan dalam merampungkan pekerjaan memicu terjadinya stres kerja.

e. Peran yang tidak jelas

Ketidajelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaan atau peran apa yang harus dilakukan dan dijalankan seseorang dalam pekerjaannya memicu terjadinya stres kerja.

2.4.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2021) stres kerja memiliki 5 indikator, antara lain:

1. Beban Kerja

Pekerja merasakan tugasnya di luar kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasa berlebih daripada kemampuan.

2. Sikap Pemimpin

Pola perilaku seorang pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai pemimpin yang dirasa kurang adil dalam memberikan tugas kepada karyawan.

3. Waktu Kerja

Waktu yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Diukur dari persepsi responden mengenai ketidaksesuaian waktu kerja.

4. Konflik

Percekcokan, perselisihan, atau pertentangan yang melibatkan dua orang atau lebih. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan.

5. Komunikasi

Proses penyampaian pesan secara verbal maupun non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk mempererat hasil dari penelitian yg sedang dilakukan. Ringkasan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

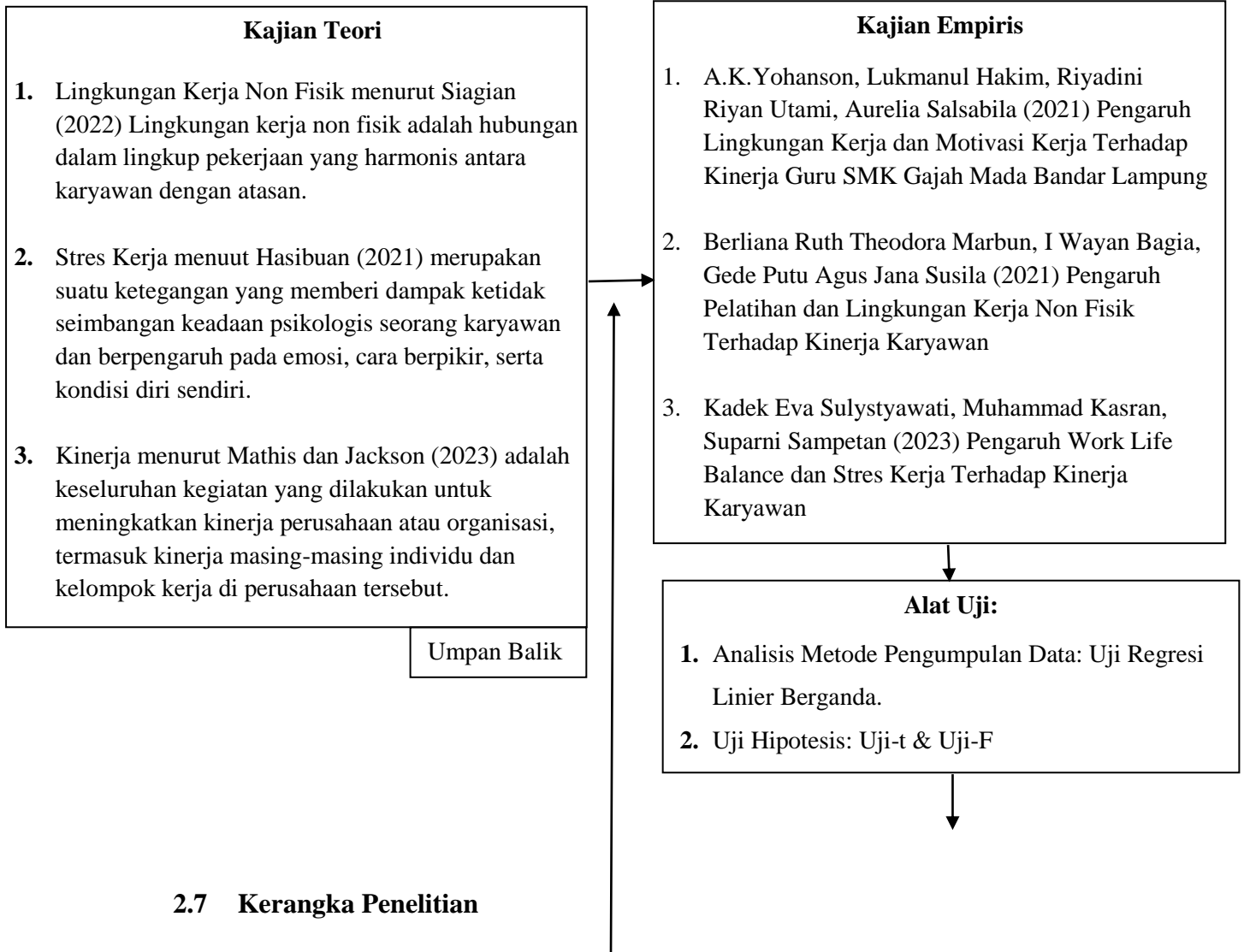
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian

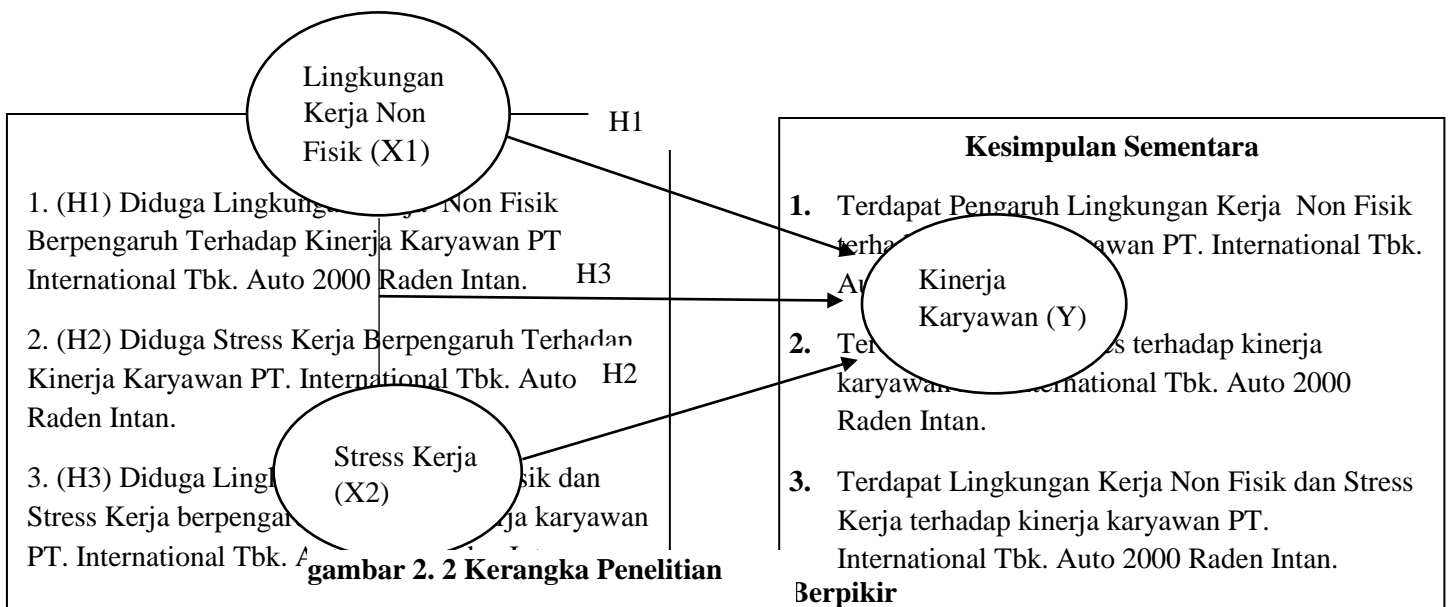
1.	Muh. Fathir Maulid Yusuf, Ilham Akbar Garusu, Ahmad Hamid (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana	Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat <i>explanatory research</i> dan pengujian empiris.
2	Vida Rizqiyani (2023)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.	Keselamatan dan kesehatan kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kompensasi memiliki nilai yang negatif atau tidak signifikan dengan kinerja karyawan	Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu melihat hubungan antara variabel independen
3	Riska Damayanti, Iwan Kurniawan Subagja (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PD. Dharma Jaya	Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Slovin.

4	Deasy Lastya Sari , Helen Storyna Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Gunawan, Muhammad Asrol and A. A. N. Perwira Redi (2021)	<i>The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia</i>	<i>Variable Work Stress (X1), and work environment (X2), significantly influence employee performance (Y)</i>	<i>Data were analyzed using descriptive statistics (Pearson Correlation & Multiple Regression)</i>
5	Glorian Stevani Hallo, Caecilia Tri Wahyanti (2022)	<i>The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees' Performance at Bank BNI Jailolo Unit, West Halmahera</i>	<i>The work environment affects the performance of the employees, Work stress does not affect employee performance</i>	<i>The sample determination used a non-probability sampling with a saturated sampling technique (census) due to the small population</i>

2.6 Kerangka Berpikir



2.7 Kerangka Penelitian



gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

2.8 Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:57) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis yang dirumuskan bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, tetapi perlu diuji untuk membuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2022) lingkungan kerja non fisik adalah hubungan bersifat harmonis yang terjadi di dalam lingkup pekerjaan antara karyawan dengan atasan atau antar sesama karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh. Fathir Maulid Yusuf, Ilham Akbar Garusu, Ahmad Hamid (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa variable Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2022) stres kerja merupakan ketegangan yang memberi dampak ketidakseimbangan psikologis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, serta kondisi diri pribadi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deasy Lastya Sari, Helen Storyna Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E., dkk. (2021) yang berjudul *The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry*

in Indonesia menyatakan bahwa variable Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2023) kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kerja tim dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riska Damayanti, Iwan Kurniawan Subagja (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan