

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Siagian (2003:p.75), lingkungan kerja adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik pula. Rekan kerja yang mendukung, kondisi ruang kerja, dan perlengkapan kerja yang cukup. Dari kedua pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik tergantung pada bentuk susunan organisasi.

Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menyebabkan suasana yang kurang baik. Selain itu juga hubungan antar pegawai dan pimpinan juga sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja. Dengan adanya hubungan baik antara pegawai dan pimpinan, maka dapat ditimbulkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa aman terhadap pegawai organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Nitisemito (2004:p.102), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan organisasi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh organisasi secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dalam prakteknya merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena nilai-nilai suasana kerja itu perlu diterjemahkan secara kreatif ke dalam sikap maupun tindakan pegawai saat bekerja. Melalui proses tersebut, sekaligus tumbuh suatu tantangan berkesinambungan dalam diri pegawai bahwa apabila memiliki sikap serta tindakan yang sesuai dengan suasana kerja, maka setiap pegawai akan memperoleh manfaat yang mendukung kariernya (Tangkilisan, 2005.p.54).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan menciptakan sebuah budaya organisasi yang buruk. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2007:p.83), lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada

saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:p.110), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2007:p.243) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi, misalnya; temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik. Pengertian lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2007:p.110) 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. Menurut Nitisemito (2007:p.109) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2004:p.67), lingkungan kerja sebagai pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Beberapa indikator yang digunakan untuk pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Rekan kerja yang mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di kantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.

2. Kondisi ruang kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan ruang kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Perlengkapan kerja yang cukup

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan pekerjaan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektivitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja.

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat dijadikan acuan bagi pegawai dalam bekerja, yang di dalamnya terkandung tata tertib dan ketentuan yang harus ditaati oleh setiap pegawai.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian

Menurut Anwar (2008:p.87) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (2012:p.76) mendefinisikan Stres Kerja adalah *Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment*. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Beehr dan Franz (dalam Tarupolo, 2009:p.122), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997). Menurut Anoraga (2001:p.82), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Gibson dkk (2008:p.97), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individu dan

atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja menurut Saleh, Bakar dan Keong (2008,p.92) stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan

2.2.2 Kategori Stres Kerja

Menurut Phillip L (2012,p.75), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila:

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
3. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut

Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : *Physiological*, *Psychological* dan *Behavior*. (Robbins, 2008,p.228)

1. *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. *Psychological* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
3. *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera

makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

2.2.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbin (2008,p.97) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

1. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka
2. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
3. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
4. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
3. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.2.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Popovich 2007,p.112) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan.
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

2.2.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (2008,p.95) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta (2012,p.93), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan
 - 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
 - 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - 3) Menurunnya tingkat produktivitas
 - 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

- b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah - masalah yang berhubungan dengan:

- 1. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.2.6 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008,p98) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

1. Faktor intrinsik

Berupa pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

2. Peran dalam organisasi

Menyangkut ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

3. Hubungan di tempat kerja

Merupakan hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja,

4. Pengembangan karir

Merupakan kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

5. Struktur dan iklim organisasi

yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang (Rivai 2009,p.604).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013,p.67). Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubungkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut. Menurut Ilyas (2008,p.177), kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.

Kinerja individu berhubungan dengan perilaku bekerja seseorang, perilaku seorang pekerja merupakan fungsi dari interaksi variabel individu dan variabel lingkungan (Gibson, 2005,p.75). Perilaku pekerja akan menghasilkan kinerja jangka panjang yang positif dan peningkatan kemampuan personil, atau sebaliknya, menimbulkan kinerja jangka panjang yang negatif serta penurunan kemampuan personil. Umar (2010,p.94) mengatakan bahwa perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu situasi dan kondisi lingkungan baik di lingkungan masyarakat, alam, teknologi maupun organisasi. Jika lingkungan yang dimaksud adalah suatu organisasi, maka perilaku yang terjadi adalah perilaku keorganisasian (*organizational behavior*), yaitu perilaku yang berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau wewenang dan tanggung jawab, baik pribadi maupun kelompok di dalam masyarakat.

Menurut Gibson (2005,p.87), faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (*inteligensi*) dan keterampilan, faktor demografis (misal umur, jenis kelamin, ras, etnik dan budaya) serta variabel-variabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (job design, peraturan dan kebijakan, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang.

Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Menurut Gibson (2005,p.88), kepribadian saling berhubungan erat dengan persepsi, sikap dan motivasi seseorang, hingga setiap upaya untuk memahami perilaku, tidak lengkap jika tidak mempertimbangkan kepribadian. Kepribadian seseorang amat banyak dipengaruhi oleh faktor kebudayaan dan sosial. Kepribadian ialah pola perilaku dan proses mental yang mencirikan seseorang. Jadi terdapat pengaruh budaya terhadap perilaku pekerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerjanya.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja bekerja selama periode waktu tertentu (Bacal, dalam Wibowo:2014,p.182).

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006 dalam Wibowo:2014,p.153).

Menurut the Advisory, Conciliation and Arbitration Service, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Armstrong, 2009 dalam Wibowo:2014,p.89).

Menurut pandangan Williams (2007) dalam Wibowo:2014,p.92) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasar pandangan tersebut di atas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

2.3.3 Tujuan penilaian kinerja

Menurut Hasibuan, (2013,p138) tujuan dari penilaian kinerja dapat digunakan:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan,kondisi kerja, dan peralatan kerja
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja terbaik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekuarangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- 9) Sebagai Kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan kerja
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

2.3.4 Kriteria Ukuran Kinerja

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil. Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Wibowo (2014,p.192) seharusnya adalah:

- a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis
- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan
- c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka
- d. Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran
- e. Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan
- f. mengonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi
- g. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data
- h. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan
- i. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

Menurut Rivai dan Sagala (2009,p.183) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanager yang bersangkutan dengan karyawannya. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputus untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memhri hentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap kebutuhan sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu memenuhi untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.3.5 Indikator Kinerja

Indikator itu sangat penting kerana penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri, menurut A. Dale Timple (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2006,p.97)

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi
4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumberdaya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

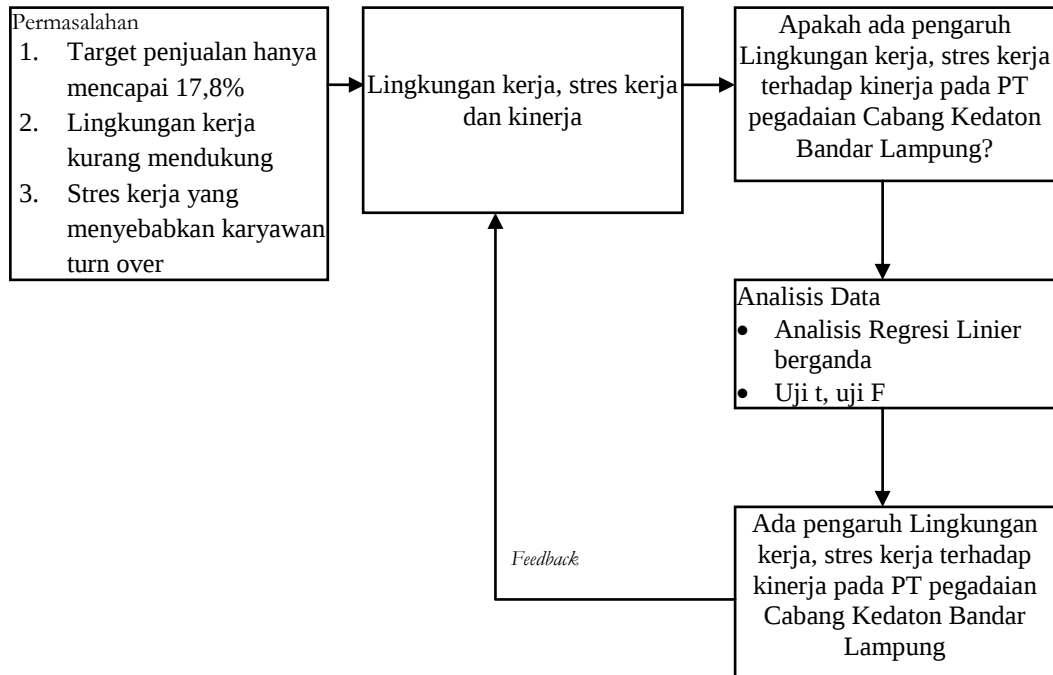
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
Melindasari (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik	Terdapat Pengaruh lingkungan kerja stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik
Resa Almustofa, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Agung Dwi Saputra, (2013)	Pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta	Terdapat Pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta
Septianto (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petaya Semarang	Tidak terdapat Pengaruh lingkungan kerja stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petaya Semarang

2.5 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada bagan gambar sebagai berikut:

Kerangka pikir sebagai berikut:



2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingknngan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik pula. Rekan kerja yang mendukung, kondisi ruang kerja, dan perlengkapan kerja yang cukup. Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menyebabkan suasana yang kurang baik. Selain itu juga hubungan antar pegawai dan pimpinan juga sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja. Dengan adanya hubungan baik antara pegawai dan pimpinan, maka dapat ditimbulkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik

dapat menimbulkan rasa aman terhadap pegawai organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Nitisemito (2004:p.102), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan organisasi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh organisasi secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau pegawai

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Penelitian Agung Dwi Saputra, (2013) Pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta, hasil penelitian terdapat Pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat

diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Menurut Anwar (2008:p.87) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubungkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut. Penelitian Melindasari (2015) Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik, hasil penelitian Terdapat Pengaruh lingkungan kerja stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 = Terdapat Pengaruh stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh lingkungan Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubungkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan

serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut. Menurut Ilyas (2008,p.177), kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi. Penelitian Septianto (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta, Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3 = Terdapat Pengaruh lingkungan kerja, stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan