

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mengelola dan mengalokasi sumber daya yang dimiliki perusahaan. Persaingan global ini memaksa perusahaan-perusahaan hampir seluruh dunia mengadakan perubahan agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan eksistensi perusahaan dalam dunia bisnis, perubahan tersebut mencakup upaya memelihara, memperdayakan, mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta kualitas dalam kerjanya sehingga dapat meningkatkan efisiensi, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Banyak telaah memperlihatkan bahwa peran dari sumber daya manusia semakin hari semakin diperhitungkan dan seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan maka peran sumber daya manusia pun berkembang mengikuti tuntutan perubahan dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan terletak pada kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Demi menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai suatu tujuan, diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi yang bisa

diharapkan dapat mengatur dirinya untuk mencapai kesuksesan suatu.

Perkembangan Teknologi semakin hari semakin pesat serta tantangan kerja semakin hari semakin berat serta tambah parahnya lagi sebagai karyawan pastilah kita akan dituntut oleh perusahaan untuk memberikan yang terbaik, dengan tuntutan yang begitu besar dari perusahaan hal itu bisa mengakibatkan stres kerja bagi karyawan dan juga bisa berakibat sebaliknya dengan tuntutan yang besar karyawan akan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. jika hal itu sudah terjadi maka perusahaan harus menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang harmonis untuk menunjang kegiatan karyawan. Karena dengan tuntutan yang besar kalau tidak di imbangi dengan lingkungan yang baik di khawatirkan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Hal yang tak kalah pentingnya juga adalah motivasi, perusahaan harus pandai dalam memberikan motivasi dan suntikan moral terhadap karyawan. Motivasi bisa di berikan dengan finansial atau dengan non finansial. Hal ini di lakukan agar dapat merangsang semangat karyawan dan memberikan timbal balik yang sepadan dengan apa yang telah di berikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Stress Kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi di lingkungan pekerjaan yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan pekerjaannya. Menurut Veithzal Rivai (2010,1008) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja umumnya adalah suatu tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi, biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu daan memenuhi tuntutan terutama aktifitas pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seseorang yang diharapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu akan memacu individu

tersebut mengalami stress. Stress yang terlalu tinggi berakibat negative bagi perusahaan dan juga prestasi kerja individu.

Semangat kerja adalah keseluruhan proses pemberian semangat bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Alfred R. Latenier (1997) dalam Amirullah (2015:199) semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Sebuah contoh yang tepat dari semangat kerja adalah adanya kepahlawanan dalam perang, ketika seseorang menyerahkan nyawanya, maka tubuhnya dapat mempunyai sebuah kesempatan atau dapat mencapai tujuan. Sebuah sifat pekerjaan di dalam perusahaan percetakan terkadang membuat turunnya semangat kerja karena beberapa karyawan akan merasakan kejenuhan dalam bekerja. Terkadang seorang karyawan juga merasa jenuh dengan kegiatan yang setiap harinya sama, tekanan dari atasan juga terkadang bisa membuat tidak bersemangat, dan juga menurunnya semangat kerja bisa dikarenakan alat produksi yang sering rusak dan tidak bekerja dengan normal.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk mencapai kondisi tersebut tentunya lingkungan harus diperhatikan sebab lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas para pekerja yang berakibat pada kinerja karyawan dalam perusahaan. yang harus lebih diperhatikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan di tempat kerja yaitu seperti, cahaya atau

penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, bau-bauan serta hubungan karyawan. Karena tidak menuntut kemungkinan seorang karyawan akan merasa tidak nyaman dengan beberapa faktor tersebut. Terkecuali dengan orang-orang yang mudah beradaptasi dengan tempat-tempat baru. Di PT. Surya Mustika Nusantara ini karyawan sering mengeluh dengan bau dari bahan-bahan untuk mencetak sebuah buku karena sangat menyengat sekali baunya serta dengan suhu udaranya yang lumayan panas.

Motivasi menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran yang diharapkan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan PT. Surya Mustika Nusantara yakni sebagai faktor pendorong bagi para karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan anggota tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan tersebut.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang

diharapkan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara. Sebagian karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan PT. Surya Mustika Nusantara. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja PT. Surya Mustika Nusantara.

Berdasarkan dari permasalahan yang timbul di PT. Surya Mustika Nusantara di atas, perusahaan harus mengupayakan agar semua permasalahan itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti sedikit banyak perusahaan harus mengurangi stress kerja karyawan dengan refreasing bareng atau gathering yang sifat nya menumbukan kebersamaan dan sejenak meninggalkan aktifitas di tempat kerja dan ketika akan kembali memulai aktifitas kerja, karyawan akan mempunyai semangat baru yang tinggi . Kemudian

menciptakan lingkungan yang kondusif dan membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing-masing individu karyawan guna tercapainya kinerja yang di harapkan perusahaan. Keadaan di ataslah yang menjadi latar belakang penulis untuk mengadakan penelitian ini. Judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara)”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara?
2. Apakah stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara?
3. Di antara stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara

2. Untuk mengetahui apakah stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan antara stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

##### 1. Akademis

###### a) Umum

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

###### b) Khusus

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengaruh stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

##### 2. Praktis

###### a) Umum

Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis

dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

b) Khusus

Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Surya Mustika Nusantara dalam upaya kebijakan yang mengacu pada kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu proses yang kompleks, menantang dan menarik. Perusahaan yang ingin cepat tumbuh dalam lingkungan usaha mengharuskan manajer untuk mengikuti kesempatan bisnis dan tren yang terjadi.

Menurut Robbins dan Mary (2015:8) yang diterjemahkan oleh Hermaya, manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Choliq (2015:2), manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan.

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2014:16), manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana cara mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien dengan bantuan orang lain.

### **2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia ( human resources managenent) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Fahmi (2016 Hal: 1).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimala tujuan organisasi. Menurut Edison (2016 Hal:10)

Manajemen sumber daya manusia Pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Husain Umar (dalam Sunyoto 2013 Hal: 1)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

dan pengendalian yang baik, juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia.

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2011:21), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial, yaitu :

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

- c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar menugaskan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dengan kepentingan yang bertolak belakang.

#### i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

#### **2.1.1.4 Prinsip Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa prinsip dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu: Menurut Sugiarto (dalam Sunyoto, 2013 Hal: 6-7)

1. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya

sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.

2. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan, yang mencakup:
  - a. Menginginkan adanya akses keseluruhan sumber daya manusia perusahaan
  - b. Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan.
  - c. Memotivasi kerja yang tinggi.
  - d. Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan.
  - e. Berpandangan jauh ke depan.
  - f. Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis.
  - g. Bersedia bekerja keras.
  - h. Mampu menyelesaikan pekerjaan.
  - i. Percaya diri yang tinggi .
  - j. Berani mengambil risiko.
  - k. Mampu menjual idenya di luar atau di dalam perusahaan.
  - l. Memiliki intuisi bisnis yang tinggi.
  - m. Sensitif terhadap situasi dan kondisi, baik di dalam maupun di luar perusahaan.
  - n. Mampu menjalin hubungan kerja sama dengan semua pihak yang berkepentingan.

- o. Cermat, sabar dan kompromistis.

#### **2.1.1.5 Tantangan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun tantangan manajemen sumber daya manusia meliputi: menurut Meilan Sugiarto ( dalam Sunyoto 2013 Hal: 9-11 )

##### 1. Tantangan eksternal.

- a. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Untuk keperluan tersebut perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan atau iklim bisnis yang cepat, perlu menetapkan kebijaksanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

- b. Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan tidak puas pada kondisi yang telah di capai persahaan.
- c. Dalam menghadapi perubahan yang mengharuskan penambahan pembiayaan, perusahaan harus berusaha mengatasinya agar dapat mempertahankan pasar atau keuntungan yang sudah diraih.
- d. Memberikan imbala yang cukup tinggi pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif.
- e. Keragaman tenaga kerja

Tenaga kerja bersifat terbatas, terutama yang agak menonjol adalah perbedaan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Namun perusahaan harus siap dalam mengantisipasi keragaman tenaga kerja dalam rangka globalisasi, karena keragaman akan meluas dengan masuknya modal asing yang berarti juga masuknya tenaga kerja asing dari berbagai etnis atau bangsa.

- f. Globalisasi

Dari sudut manajemen sumber daya manusia mengharuskan dilakukannya usaha mengantisipasi sebagai berikut:

- 1) Perusahaan harus berusaha memiliki sumber daya manusia yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis atau ekonomi internasional seperti resesi penurunan atau kenaikan nilai uang
- 2) Perusahaan harus berusaha memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan ikut serta dalam bisnis global atau internasional dan perdagangan bebas.

g. Peraturan pemerintah

Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu membuat keputusan dan kebijaksanaan dan bahkan melakukan operasional bisnis, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dari pemerintah. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mengarahkan agar perusahaan terhindar dari situasi konflik, keresahan, komplain dan lainnya khususnya dari para pekerja dengan atau tanpa keikutsertaan serikat pekerja.

h. Perkembangan pekerjaan dan peranan keluarga.

Semakin banyak pasangan suami istri yang bekerja sehingga sering terjadi kesulitan untuk bertanggung jawab secara optimal karena sebagian waktunya digunakan untuk melaksanakan tanggung jawab dilingkungan keluarga masing-masing.

i. Kekurangan tenaga kerja yang terampil.

Tenaga kerja terampil semakin banyak diperlukan baik untuk melaksanakan pekerjaan teknis maupun untuk pekerjaan manajerial dan pelayan yang tidak mudah mendapatkan yang kompetitif di antara yang tersedia di pasar tenaga kerja.

2. Tantangan internal

- a. Posisi organisasi dalam bisnis yang kompetitif.
- b. Fleksibilitas
- c. Pengurangan tenaga kerja
- d. Tantangan restrukturisasi
- e. Bisnis kecil
- f. Budaya organisasi
- g. Teknologi
- h. Serikat pekerja

## **2.1.2 Stres kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Prabu dalam nadia (2016:11), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk dalam Nadia, (2016:11) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Anoraga dalam Nadia, (2016:11), stres kerja adalah suatu bentuk anggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi ditempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002) dalam Nadia, (2016:11) menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

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 stres kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia.

Menurut optimal (Ashar Sunyoto, 2001) dalam Nadia, (2016:12) stres kerja di bedakan menjadi 2 yaitu :

1. stress yang destruktif dan stres yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya.
2. stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara.

#### **2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja**

Menurut Cooper dalam Nadia, (2016:12) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

- a) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
- b) *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
- c) *Deprivational* stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
- d) Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

## 2. Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

### 3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

### 4. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

#### 2.1.2.3 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Ashar Sunyoto dalam Nadia, (2016:14), mengelompokkan factor – factor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan, meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:
  - a) Kerja *shif* atau kerja malam, Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.
  - b) Beban kerja, Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
  - c) Peran terhadap risiko dan bahaya, Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar

kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

## 2. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

- a) Konflik peran
- b) Ketaksaan peran,

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

## 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

## 4. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggotadari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

## 5. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

#### 6. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

#### 7. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Menurut Sarafino dalam Nadia, (2016:16), membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
2. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
3. Kurangnya hubungan interpersonal.
4. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Sedangkan menurut Igor S dalam Nadia (2016:16), menyatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.

- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban lebih.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

#### **2.1.2.4 Gejala-Gejala Stress**

Menurut Igor S dalam Nadia, (2016:17) menyatakan bahwa ada beberapa gejala gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menolak perubahan.
2. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
3. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
4. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks.
5. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

#### **2.1.2.5 Dampak Stres Kerja**

Menurut Gibson dkk dalam Nadia, (2016:17) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta Nadia, (2016:18), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal- hal sebagai berikut:

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

Muncul masalah – masalah yang berhubungan dengan:

- a) Kesehatan

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

b) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran 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.

### **2.1.3 Semangat Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Semangat**

Semangat adalah iklim, atau suasana yang setiap saat berada dalam perusahaan atau organisasi. Semangat itu menentukan apakah satu sama lain suka bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama. Semangat menentukan pula apakah sebuah organisasi akan berhasil dalam pekerjaannya.

Alfred R. Latenier dalam Amirullah (2015:199) mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja (effort) adalah faktor penting untuk keberhasilan proses kerja.

Menurut buku *Municipial Personal Administration*, yang dikutip oleh Mukijat, ialah sikap perorangan atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Anoraga dan Suyati dalam Amirullah, (2015:199).

Berangkat dari pengertian di atas, maka semangat kerja diartikan secara netral, yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya. Sikap kejiwaan dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja dengan lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan Anoraga dan Suyati dalam Amirullah, (2015:199). Adanya semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerja sama, ketaatan terhadap kewajiban-kewajiban kerja atau disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi sangat penting bagi tercapainya tujuan bersama. Di samping itu, semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh pada efisiensi waktu dan kerja itu sendiri.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang diungkapkan oleh para ahli. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja menurut Stan Kossen dikutip oleh Amirullah, (2015:200) adalah :

1. Organisasi itu sendiri

Organisasi penting mempengaruhi sikap para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Umpamanya reputasi umum organisasi yang tidak menguntungkan dapat mempengaruhi sikap para pekerja secara buruk atau perusahaan yang tidak dapat mengantisipasi kecenderungan-kecenderungan pasar sehingga mengalami kemunduran yang cepat akan mengakibatkan semangat kerja menurun.

2. Kegiatan-kegiatan mereka

Pekerjaan merupakan hasil dari lingkungan keseluruhan. Hubungan para pekerja dengan keluarga dan sahabat mereka dapat mempengaruhi perilaku dan sikap mereka tentang pekerjaan.

3. Sifat pekerjaan

Kerja cenderung menjadi semakin terspesialisasi dan rutin. Banyak jenis pekerjaan yang menjurus kepada kejenuhan, pemikiran obsesi dan keterasingan.

4. Teman sejawat

Sebagai anggota kelompok, sikap terhadap suatu kondisi kerja dipengaruhi oleh sikap kolektif kelompok. Suatu kondisi yang secara tiba-tiba bisa mempengaruhi semangat karena tekanan teman-teman sejawat.

5. Kepemimpinan

Tindakan-tindakan manajer mempunyai pengaruh yang kuat atas semangat kerja para karyawan. Manajer menentukan suasana dan mempunyai tanggung jawab utama untuk menetapkan iklim yang sehat.

6. Konsep tentang diri

Konsep diri para pekerja cenderung mempengaruhi sikap mereka terhadap lingkungan organisasi. Orang-orang yang tidak memiliki kepercayaan diri atau menderita cacat fisik atau mental sering menimbulkan problem-problem moral. Oleh karena konsep pekerjaan itu sendiri yaitu bagaimana mereka melihat diri sendiri sangat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan.

7. Keperluan-keperluan pribadi

Terpenuhinya keperluan pribadi akan meningkatkan semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan sumber pembentuk semangat kerja yang tinggi.

### 2.1.3.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Selain adanya faktor-faktor untuk meningkatkan semangat kerja, ada pula indikasi turunnya semangat kerja dan ini penting diketahui oleh setia perusahaan dengan pengetahuan tersebut dapat diketahui sebab-sebabnya. Stan Kossen dalam Amirullah (2015:202) mengemukakan indikasi tersebut antara lain :

1. Turunnya/rendahnya produktivitas

Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang turun ini disebabkan karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Untuk mengetahui rendahnya produktivitas kerja perlu membuat standart kerja. Dengan standart kerja ini dapat diketahui produktivitasnya rendah atau tidak.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Pada umumnya bila semangat kerja turun mereka akan malas untuk datang bekerja. Kompensasi yang rendah bisa menjadi pemicu kemalasan bekerja. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja, mereka pergunakan untuk mencari penghasilan ditempat lain.

3. Labour Turnover (tingkat perpindahan) yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidak senangan mereka bekerja. Hal ini mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Bila terjadi kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan naik. Maka ini merupakan indikasi perhatian dalam bekerja berkurang. Hal ini akan menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan .

5. Kegelisahaan dimana-mana

Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluh kesah dan sebagainya. Ini mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

#### 6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidak puasan yang terbentuk materi dan non materi. Tingkat kompensasi yang rendah dan fasilitas perusahaan yang kurang memadai menjadi pemicu berbagai tuntutan.

#### 7. Pemogokan

Bila terjadi pemogokan maka bukan sekedar indikasi turunnya semangat kerja melainkan dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan. Bila perusahaan berhenti berbagai masalah dan kerugian akan bersumber dari sini.

Unsur-unsur yang dapat dilihat sebagai ukuran semangat kerja yang tinggi menurut Anoraga & Suyati dalam Amirullah, (2015:204) adalah :

1. Dalam melaksanakan pekerjaan disertai perasaan gembira, senang hari serta rela berkorban tanpa banyak perintah.
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan.
3. Selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat diperoleh pengertian bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitiannya, Brown dan Leigh dalam Amirullah (2015:204) mengklasifikasikan unsur-unsur pendukung semangat kerja ke dalam dua bagian, yaitu komitmen waktu dan intensitas kerja.

1. Komitmen waktu meliputi aspek-aspek.
  - a. Alokasi waktu dalam bekerja
  - b. Disiplin waktu
2. Intensitas kerja meliputi aspek-aspek.
  - a. Alokasi energi dalam bekerja
  - b. Keseriusan dalam bekerja
  - c. Semangat untuk sukses dalam pekerjaan, dan
  - d. Semangat untuk menjadi yang terbaik

Dalam kehidupan perusahaan, semangat kerja tinggi merupakan suatu keharusan, dimana dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan mempertinggi hasil kerja atau prestasi kerja sehingga akan memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

Fungsi semangat kerja sangat penting bagi seorang untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Mengenai hal ini Anoraga dan Widiyanti dalam Amirullah (2015:204) mengemukakan pendapatnya yaitu ; apabila perusahaan mampu membangkitkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, tingkat absensi akan dapat dikurangi dan turn over guru dapat ditekan seminimal mungkin.

#### **2.1.3.4 Cara Memperbaiki Semangat Kerja**

Untuk mengatasi permasalahan atau memperbaiki semangat kerja terhadap bawahan, menurut Hardika, (2016:33) ada beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan antara lain :

1. Jadilah pendengar yang baik
2. Kenali pekerjaan yang dilakukan
3. Kenali bawahan
4. Kenali perlombaan yang ingin dilakukan
5. Gunakan peristiwa-peristiwa khusus
6. Berikan kesempatan
7. Delegasikan tanggung jawab
8. Patuhi batas-batas peran

#### **2.1.4 Lingkungan kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena disamping teknologi, bahan baku, dan peralatan produksi yang digunakan serta loyalitas dan keterampilan karyawan yang bekerja didalam perusahaan tetapi lingkungan kerja juga mempunyai peranan cukup penting bagi karyawan untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter, 2010:79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan

prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Sutrisno, 2012:118). Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013:118). Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131).

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

### 2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

#### 1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

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

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja

- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

## 2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) 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. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito dalam Hardika, (2016:23) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama diperusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan kerja di bagi menjadi dua, yaitu:

- a. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan

lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

b. Hubungan kerja antarkaryawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2011;28) antara lain :

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Karena itu, perlu di diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu udara (temperatur)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut

ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin efektifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga atau kebisingan menjadi indikator lingkungan kerja. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 8. Tata warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

## 9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan kodusif maka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

### **2.1.5 Motivasi**

#### **2.1.5.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2011:143).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Fahmi (2016:100)

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Menurut Indriyo Gittosudarmo & I Nyoman Sudita ( dalam Sunyoto 2013:12)

#### **2.1.5.2 Bentuk-Bentuk Motivasi**

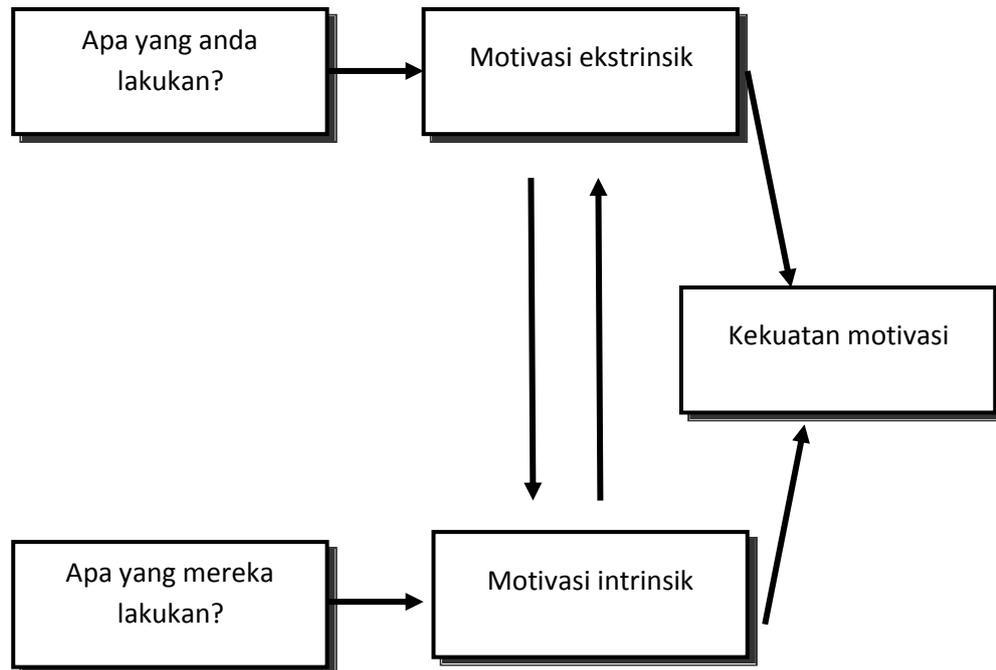
Menurut Fahmi, (2016:100) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.



**Gambar 2.1 : Bentuk Dasar Motivasi**

**Sumber: Fahmi (2016:100)**

### 2.1.5.3 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sunyoto,(2012: 13 – 16) Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

#### 1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

#### 2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarnag. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh

atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik pula.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

#### **2.1.5.4 Tujuan Pemberian Motivasi**

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, berikut tujuan pemberian motivasi menurut Sunyoto,(2012:17) :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

#### **2.1.6 Kinerja karyawan**

##### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat di pungkiri jika faktor-faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit

oriented dan non profit oriented yang di hasilkan dalam satu periode waktu. Fahmi, (2016:176). Sedangkan kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sinambela, (2016:480).

Menurut Mangkunegara (2011: 67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas tanggung jawab, pengalaman, kecakapan dan kesungguhan karyawan itu sendiri.

#### **2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara 2011:67)

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

### 2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.
4. Kehadiran atau absensi, yaitu tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.

5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

## 2.2 Penelitian terdahulu

### 1. Arief Setya Shandi

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah karyawan di rumah sakit umum Puri Asih, Salatiga dengan total 98 orang. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik yang di gunakan dalam penmelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan adalah regresi linier berganda. Anlisis data menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa  $Y = 0,324X_1 + 0,228x_2 - 0,267X_3$ . Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi motivasi kerja, dan stres kerja kurang 0,05 dan nilai signifikansi lingkungan kerja lebih dari 0,05 dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyyywan rumah sakit umum Puri Asih Salatiga, dan tidak terdapat pengruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum Puri Asih Salatiga. Sedangkan yang berpengaruh domina adalah motivasi kerja.

## 2. Maria Magdalena Minarsih

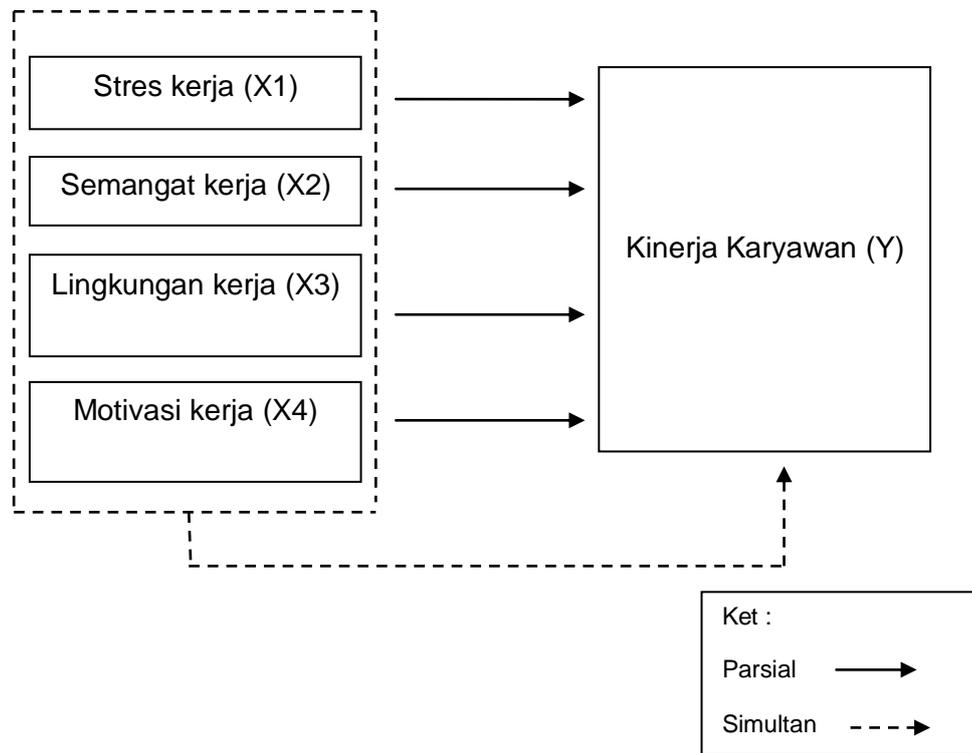
Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kepuasan kerja serta dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Semarang secara parsial dan simultan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Semarang.

Variabel dalam penelitian ini terbagi dalam dua yaitu variabel bebas meliputi variabel semangat kerja  $X_1$  dan variabel disiplin kerja  $X_2$  sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja  $Y_1$  dan kinerja pegawai  $Y_2$ .

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda di dapatkan hasil semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai  $t$  hitung sebesar 3,612 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,993. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $t$  hitung sebesar 4,192 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,993. Sedangkan kepuasan kerja di pengaruhi secara serempak dan signifikan oleh variabel semangat kerja dan disiplin kerja dan disiplin kerja dimana nilai  $F$  hitung sebesar 37,470 lebih besar dari  $F$  tabel, kepuasan berpengaruh atau berdampak terhadap kinerja pegawai dimana nilai  $t$  hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,993.

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Sumber diolah penulis

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara.
2. Variabel stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara.

3. Variabel stres kerja berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, menurut Sugiyono, (2015:6) adalah metode survey di gunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamia ( bukan buatan ), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test,wawancara terstruktur, dan sebagainya. Kemudian jenis penelitian kuantitatif sering di sebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat di temukan dan di kembangkan berbagai iptek baru. Metode ini di sebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sugiyono, (2015:7)

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekdar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang di miliki oleh obyek dan subyek tertentu, Sugiyono, (2015:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Mustika Nusantara yang berjumlah 94 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Sugiyono,(2015:81). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling Method* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Dasar pengambilan jumlah sampel minimal didasarkan atas pendapat Roscoe dalam Uma Sekarang (2011:65) yang menyebutkan bahwa pada setiap penelitian, ukuran sampel minimal harus berkisar antara 30 sampai 500. Untuk itu, Berdasarkan teori tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 60 sampel

### 3.3 Definisi operasional variabel

1. Variabel dependen sering juga disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono, (2015:39).dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y)
2. Variabel independen atau sering disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sugiyono,(2015:39). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah stres kerja (X1), semangat kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4)
3. Stres kerja  
Menurut Gibson dkk dalam Nadia, (2016:11) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu

konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Sedangkan menurut Igor S dalam Nadia (2016:16), menyatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang- ulang.
- e. Beban lebih.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

#### 4. Semangat kerja

Definisi teori Alfred R. Latenier dalam Amirullah (2015:199) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan Indikator menurut Stan Kossen dalam Amirullah (2015:202) :

- a. Turunnya/rendahnya Produktivitas : dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya yang disebabkan karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya
- b. Tingkat kerusakan yang tinggi : kerusakan terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan naik

- c. Kegelisahan dimana-mana : kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluh kesah dan sebagainya
- d. Tuntutan yang sering terjadi : perwujudan dari ketidak puasan yang terbentuk materi dan non materi

#### 5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013:118). Sedangkan indikator lingkungan kerja adalah menurut Sedarmayanti, (2011:28). sebagai berikut :

- a. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja
- b. Temperatur Di Tempat Kerja
- c. Kelembaban
- d. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja
- e. Kebisingan di Tempat Kerja
- f. Getaran Mekanis
- g. Bau-Bauan Ditempat Kerja
- h. Tata Warna Di Tempat Kerja
- i. Dekorasi
- j. Musik
- k. Keamanan di Tempat Kerja
- l. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
- m. Hubungan Sesama Rekan Kerja

#### 6. Motivasi kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan indikator indikator motivasi sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.
- d. Kehadiran atau absensi, yaitu tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan..

### **3.4 Sumber Dan Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2012:308) jenis – jenis data ada dua yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Metodenya adalah dengan melakukan survey responden, yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara dengan responden sebanyak 60 orang. Pertimbangan pengambilan sampel dengan jumlah 60 orang sudah cukup valid karena saat

pengisian angket kuesioner akan dibimbing dan diawasi sehingga responden dalam mengisi akan lebih mudah dan lebih tepat.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber – sumber yang telah ada. Data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan manajemen kinerja karyawan.

### 3.5 Teknik pengumpulan data

Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan beberapa cara yaitu :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, yang diserahkan langsung kepada responden yang akan diteliti untuk diisi. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atau respon, menjawab pertanyaan – pertanyaan yang diajukan. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara yang berjumlah 60 orang. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data dengan sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti langsung kepada informan atau pihak yang berkompeten dalam suatu permasalahan. Teknik pengumpulan

data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban – jawaban responden dicatat atau direkam. Dalam penelitian ini dialog yang dilakukan peneliti bertujuan untuk memperoleh informasi yang didapatkan dari pihak-pihak yang terkait.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang dikumpulkan dengan melihat dokumen atau catatan-catatan yang relevan dengan masalah. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat majalah, brosur dan internet yang berhubungan dengan harga, promosi dan saluran distribusi dan volume penjualan produk herbadrink untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian.

### 4. Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup yang sudah disediakan lebih dulu oleh peneliti, responden tinggal memilih jawabannya. Penelitian ini menggunakan skala *likert*, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan scoring/nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara :

Tabel 3.1

Bobot penilaian setiap jawaban

Keterangan	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

### 3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang paling mudah dibaca dan diinterpretasikan. Untuk menyederhanakan data penelitian menjadi informasi yang lebih sederhana dan mudah dipahami, dalam penelitian ini menggunakan bantuan kerja komputer yaitu dengan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) *Statistic*. Karena terdapat lebih dari dua variabel, maka hubungan linier dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu stres kerja (X1), semangat kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

#### 3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan. Pengujian validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang disyaratkan.

### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuesioner. Kehandalan kuesioner terdapat tiga jenis validitas yang dapat diterima secara umum yaitu validitas isi, validitas konstruk dan validitas yang berkaitan dengan kriteria. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk yang mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya (Ghozali,2011;24).

Ada kemungkinan pernyataan kuesioner kurang baik susunan kata-kata atau kalimatnya, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda. Untuk item-item atau pernyataan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dan tidak dianalisis, sedangkan pernyataan yang valid diteruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas).

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pernyataan, jika pengukuran dilakukan atau pengamatan dilakukan berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliable*). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas.

#### 3.6.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali,2011;41). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi =  $1 / Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0.1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011;42).

#### 3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali,2011;57).

### 3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali,2011;62).

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: stres kerja (X1), semangat kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1, b2, b3, b4 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3, X4 = Variabel independen ( stres kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja)

e = *error* / variabel pengganggu

#### 3.6.3.2 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2011;82). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Ha : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

### **3.6.3.3 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali,2011;74). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### 3.6.3.4 Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011;97). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.