

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu.

2.1.1 Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, 2017). Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2016). Menurut Dessler (2016) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2018) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selanjutnya Mangkunegara (2016) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2018) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria - kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi.

Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2015): Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

A. Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2016). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Zweig dalam Prawiro (2015), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para pegawai secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. dalam hal ini, seorang pegawai harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Pegawai akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standard.

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2016). Sedangkan menurut Dessler (2016) penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Menurut Simamora (2006) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Bonner dan Sprinkle (2017) dalam Nadhiroh (2017) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 2017), antara lain indikator, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan seterusnya), dan demografis (umur, asal usul, dan lain lain).

2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, 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. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja Pegawai.

A. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2017) Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan Pegawai, kondisi kerja, dan hubungan Pegawai didalam perusahaan yang bersangkutan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja antara lain: Menurut (Marbun, 2018), Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap Pegawai.

- a. Kebersihan Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu Pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali Pegawai membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.
- c. Pertukaran Udara Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh Pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para Pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada Pegawai.

- d. Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi Pegawai, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
- e. Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap kinerja manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/ lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dsb.
- f. Jaminan Keamanan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja Pegawai. Yang dimaksud rasa aman ini adalah rasa aman menghadapi hari tua. Oleh karena itu, perlu jaminan masa depan, salah satunya dengan pensiun.

Gibson dan Ivanevich (2018), menyatakan bahwa "persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku Pegawai"

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2016). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diemban (Nitisemiti, 2017). Lingkungan kerja indikatornya terdiri dari : suasana kerja, hubungan rikan kerja. terdianya fasilitas

2.1.3. Stress kerja.

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang merupakan konsekuensi dalam menghadapi pekerjaan yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seseorang. Perempuan bekerja tidak jarang merasakan kondisi psikologis berupa perasaan bersalah karena telah meninggalkan keluarga untuk urusan-urusan pekerjaan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pegawai wanita ketika bekerja.

Pada umumnya, stress merupakan kondisi negatif dari seseorang yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik atau mental lalu mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Menurut Frayne dan Geringer (dalam Kreitner dan Kinicki; 2015), menjelaskan bahwa stress dipandang positif karena dengan adanya stress, seorang pegawai bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya (misalkan: pegawai yang ingin naik jabatan lebih tinggi). Stress dipandang negatif karena memberikan dampak yang negatif pula bagi perilaku ketidakhadiran pegawai, penyakit jantung koroner, infeksi yang disebabkan karena virus hingga berhentinya pegawai/keluar dari organisasi. Terkait dengan stress kerja ini ada berbagai sumber penyebabnya seperti dikatakan oleh Handoko (2018) yang membagi menjadi dua sebagai berikut :

- 1) *Stress on the job* : dengan penyebabnya antara lain adalah beban kerja yang berlebihan; tekanan atau desakan waktu; kualitas supervisi yang jelek; iklim politis yang tidak aman; umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab; kemenduaan peran; frustrasi; konflik antar pribadi dan antara kelompok; perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 2) *Stress of the job* : yang disebabkan antara lain kekuatan finansial; masalah-masalah yang berkaitan dengan anak; masalah-masalah perkawinan; dan masalah pribadi lainnya. Selanjutnya Robbins (2018) memaparkan survei yang dilakukan secara konsisten yang telah menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Selain dari masalah ekonomi, ternyata masalah hubungan seperti kesulitan dalam pernikahan, retaknya hubungan dan kesulitan mendisiplinkan anak juga dapat menciptakan stress kerja dan bisa terbawa ke tempat kerja.

Berdasarkan teori di atas menunjukkan bahwa stress kerja dapat diartikan sebagai tanggapan atau respon berupa perasaan tertekan terhadap tuntutan yang timbul sehingga menimbulkan reaksi tertentu berupa dampak positif maupun negative.

A. Metode untuk mengetahui Stress Kerja

Untuk mengetahui sejauhmana tingkat stress kerja, ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengukur dan memantau stress kerja, yaitu

1. Observasi Metode ini dipilih karena stress kerja merupakan sebuah respon terhadap stimulus stress atau stressor yang sifatnya konsisten terjadi dalam waktu-waktu

tertentu ketika orang tersebut mengalami stress kerja. Stress kerja juga dimunculkan dalam perilaku yang menunjukkan sebagai gejala stress kerja di mana gejala tersebut bersifat spesifik dan hanya muncul ketika seseorang mengalami stress kerja. Selain itu dalam observasi yang mengukur stress kerja ini juga diperlukan teknik yang fokus pada aspek-aspek tertentu perilaku yang muncul sebagai gejala dari stress kerja.

- 2 Wawancara Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan perilaku atau gejala yang menunjukkan stress kerja yang dialami oleh pegawai. Informasi tersebut diharapkan dapat menjawab indikator dari stress kerja yang tidak dapat diukur dengan metode observasi sehingga dapat melengkapi data tentang stress kerja.

B. Pengukuran Stress Kerja

Stress kerja menurut Robbin (2016) antara lain sebagai berikut :Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Menurut Robbins (2018), stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Stress kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk tekanan emosional atau ketegangan yang dirasakan karyawan karena menghadapi sebuah tuntutan yang cukup besar, sebuah hambatan serta adanya kesempatan penting sehingga akan mempengaruhi pikiran, kondisi fisik seseorang dan emosi karyawan (Hariandja, 2018).

Menurut Siagian (2017) stress kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa stress kerja merupakan perasaan karyawan akibat tekanan atau merasa

tertekan ketika menghadapi tugas dan pekerjaan. Stress kerja merupakan sebuah kondisi tentang ketegangan yang dirasakan karyawan yang dapat adanya ketidak seimbangan antara fisik dan psikis, sehingga akan mempengaruhi kondisi seorang pegawai, tingkat emosi dan pola pikir karyawan. Stress yang berlebihan akan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Dengan demikian ketika karyawan sedang mengalami berbagai macam gejala stress maka akan dapat mengganggu dalam pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2018).

Menurut Parker dan Decotiis (2017) dalam Mauladi dan Dihan (2015) mendefinisikan stress merupakan bentuk penyimpangan atas fungsi fisiologis atau psikologis dari kondisi normal yang disebabkan oleh adanya urgensi di lingkungan terdekat individu. Mungkin tidak berfungsinya psikologis fisiologis dalam konsep stress kerja belum dapat disimpulkan, dan bermasalah dalam hal itu tidak membedakan apakah individu menyadari disfungsi. Ini adalah pandangan bahwa disfungsi fisiologis lebih mungkin menjadi konsekuensi dari stress dan tidaknya dan, lebih lanjut, bahwa stress kerja agar memiliki konsekuensi apapun harus setidaknya pada beberapa tingkat kesadaran. Konseptualisasi ini merupakan gagasan "penyimpangan dari normal" dalam pengalaman individu; yaitu, apa yang normal dirasakan satu individu mungkin tidak normal bagi orang lain.

Sedangkan Beehr dan Newman (2016) dalam Mauladi dan Dihan (2015), mendefinisikan stress kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu, yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan,

tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Adapun gejala stress menurut Beehr dan Newman mengategorikan gejala stress kedalam beberapa aspek, yaitu :

1. Kecemasan dan ketegangan,
2. Bingung, marah dan sensitif,
3. Menunda atau menghindari pekerjaan,
4. Prestasi dan produktivitas menurun,
5. Meningkatnya frekuensi absensi,
6. Meningkatnya agresifitas,

7. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat dirangkum sebuah kesimpulan bahwa stress kerja merupakan bentuk dari perubahan fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku akibat dari interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai saat bekerja dalam bentuk tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta kondisi lingkungan sehingga dapat memberikan pengaruh negatif bagi karyawan ditempat kerja.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor. Meskipun stress dapat disebabkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor. Hampir setiap pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Tetapi bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan. Konsekuensi stress dapat dibagi ke dalam tiga kategori umum yaitu gejala fisikologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2016).

- 1) Gejala fisikologis, gejala fisikologis lebih mengarah pada perubahan metabolisme meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, hingga menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas, jikalau ada pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya.
- 2) Gejala psikologis, dalam gejala psikologis, stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stress. Stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stress dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stress dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan

identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stress dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

- 3) Gejala perilaku, sebagai konsekuensi dari stress mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Straus dan Sayles, 2016 (dalam Handoko, 2008: 196) mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.1.4 Motivasi Kerja.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Yulk (2018) berpendapat bahwa “produktifitas sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kualitas kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para karyawannya tidak termotivasi, tidak terampil, atau keduanya”. Dengan adanya karyawan yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai produktifitas yang diharapkan dalam organisasi sehingga motivasi lebih mudah dicapai.

Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja. dalam hal ini Simamora (2018) mengatakan bahwa “Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kualitas kerja masa lalu dan pengembangan”. Pendapat tersebut mengatakan bahwa produktifitas kerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, jika prestasi karyawan baik ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Jika auditor tersebut mengetahui bahwa prestasi yang dicapai kurang baik maka kemungkinan besar ia akan berusaha memperbaiki prestasi agar ia dapat bertahan bekerja di tempat tersebut artinya bila prestasinya terus – menerus buruk bukan tidak mungkin ia akan diberhentikan dari pekerjaannya.

Pemberian motivasi kepada para karyawan dilakukan dengan berbagai cara, namun berbagai hambatan dalam memberikan motivasi sering ditemukan, diantaranya kebijakan perusahaan mengadakan rekrutmen mengakibatkan sebagian karyawan kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaan, mereka beranggapan bahwa tidak seharusnya perusahaan merekrut tenaga baru dalam kondisi yang demikian. Namun sebagian karyawan lain mempunyai asumsi bahwa dengan adanya rekrutmen maka harus bekerja lebih baik, sehingga karirnya tidak akan terlampaui oleh karyawan baru. Demikian halnya dengan adanya pengurangan karyawan, maka sebagian karyawan merasa was-was dalam bekerja, namun sebagian karyawan dengan adanya pengurangan karyawan dia harus bekerja lebih giat dan hati-hati, sehingga apabila suatu saat perusahaan mengadakan pengurangan karyawan mereka akan tetap dipertahankan.

Bila seorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun demikian belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Oleh karena itu, melekat di dalam definisi motivasi adalah bahwa kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya produktivitas dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan.

Menurut Wahyudin (2015) Motivasi, adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan.

Setiap individu mempunyai ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan, Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Pada masa lalu, terdapat keyakinan bahwa kepribadian terbawa pembawaan (*heredity*) dan lingkungan. hal tersebut merupakan dua faktor yang terbentuk karena faktor yang terpisah, masing-masing mempengaruhi kepribadian dan kemampuan individu bawaan dan lingkungan dengan caranya sendiri-sendiri. 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 Putri (2016).

2.2. Pengaruh Antar Variabel dan pengembangan Variabel

2.2.1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2017). Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan. Sedangkan menurut Joko Purnomo (2018) dalam penelitiannya mengenai motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Anton Purnama Pratama (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Herianus Peoni (2014) ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study At PT. Taspen (Persero) Branch Manado)

H.1. Ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja.

Stress kerja dapat dikatakan sebagai perasaan tertekan yang merupakan konsekuensi dalam menghadapi pekerjaan yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Frayne dan Geringer (dalam Kreitner dan Kinicki; 2015), menjelaskan bahwa stress dipandang positif karena dengan adanya stress, seorang pegawai bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya. Sebaliknya, stress dipandang negatif karena memberikan dampak yang negatif pula bagi perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kartika Sari, dkk (2016) dan Setyo Edyatmo (2017) menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karier pegawai. Hasil analisis tersebut dapat digunakan untuk memprediksi bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh seseorang maka akan semakin menurun pengembangan kariernya dan sebaliknya, apabila semakin rendah stress kerja maka akan meningkatkan pengembangan karier seseorang tersebut.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis penelitian ini yaitu :

H2 :Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005). dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada, selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum

cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Namun proses untuk melakukan motivasi kerja dengan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi memang harus melalui pemenuhan kebutuhan tingkat rendahnya. Jika seorang termotivasi oleh peningkatan tunjangan kesejahteraan, jenjang pangkat yang sesuai dan kenaikan gaji maka akan meningkatkan kinerja .

Penelitian ini sejalan dengan Gede Prawira Utama Putra (2017) dan Penelitian Safwan (2014), Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif.

Menurut Robbin (2017), motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Suatu kebutuhan (need), berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Selanjutnya dikatakan bahwa suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan inilah yang menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunastri (2009), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Susanty, (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Agusta, (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Arsyenda, (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja. peneliti Nyoman Angga Krisnanda (2017) bahwa Hasil analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Bahwa hasil dari penelitian Mella Syafutri, (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Bahwa motivasi kerja terhadap

kinerja. Dari kedua teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan Gede Prawira Utama Putra (2017) dan Penelitian Safwan (2018), Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif.

H.3. Ada pengaruh positif antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

2.3. Penelitian Terdahulu

Pada tabel berikut di jelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu variabel penelitian, teknik analisa serta hasil penelitian adalah sebagai berikut :

2.3.1 Rujukan Jurnal Penelitian Lingkungan Kerja.

Pada tabel 21 di jelaskan secara ringkas jurnal, penelitian terdahulu ini berfokus pada variabel Lingkungan kerja, Stress kerja, dan Motivasi kerja, Terhadap Kinerja di bawah ini :

Tabel 2.1

Rujukan Jurnal Penelitian Lingkungan Kerja.

Sumber Penelitian	WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 1 29– 2017
Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,
Metode Analisis	<i>Path Analysis.</i>
Variabel Penelitian	Variabel Independen X 1 : lingkungan kerja Variabel Dependen Y : Kinerja <i>Path Analysis.</i>
Hasil Penelitian	Ada pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta ada pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
Hubungan dengan Penelitian.	Variabel Lingkungan Kerja dalam jurnal penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian.

2.3.2 Rujukan Jurnal Penelitian Stress kerja.

Pada tabel 22 di jelaskan secara ringkas jurnal,penelitian terdahulu ini berfokus pada variabel Lingkungan kerja,Stress kerja, danMotivasi kerja,Terhadap Kinerja di bawah ini :

Tabel 2.2

Rujukan Jurnal Penelitian Stress kerja.

Sumber Penelitian	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018
Judul	Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel InterveningKepuasan Kerja(Studi Pada Karyawan Pt. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)
Metode Analisis	Analisis regresi tahap.
Variabel Penelitian	Variabel Independen X 1 : Stress Kerja Variabel Dependen Y : Kinerja
Hasil Penelitian	Stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pada karyawan PT. PT. Bank Mandiri.
Hubungan dengan Penelitian.	Variabel Stress Kerja dalam jurnal penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variabel Stress Kerja dalam penelitian.

2.3.3 Rujukan Jurnal Penelitian Motivasi kerja.

Pada tabel 23 di jelaskan secara ringkas jurnal,penelitian terdahulu ini berfokus pada variabel Lingkungan kerja,Stress kerja, danMotivasi kerja,Terhadap Kinerja di bawah ini :

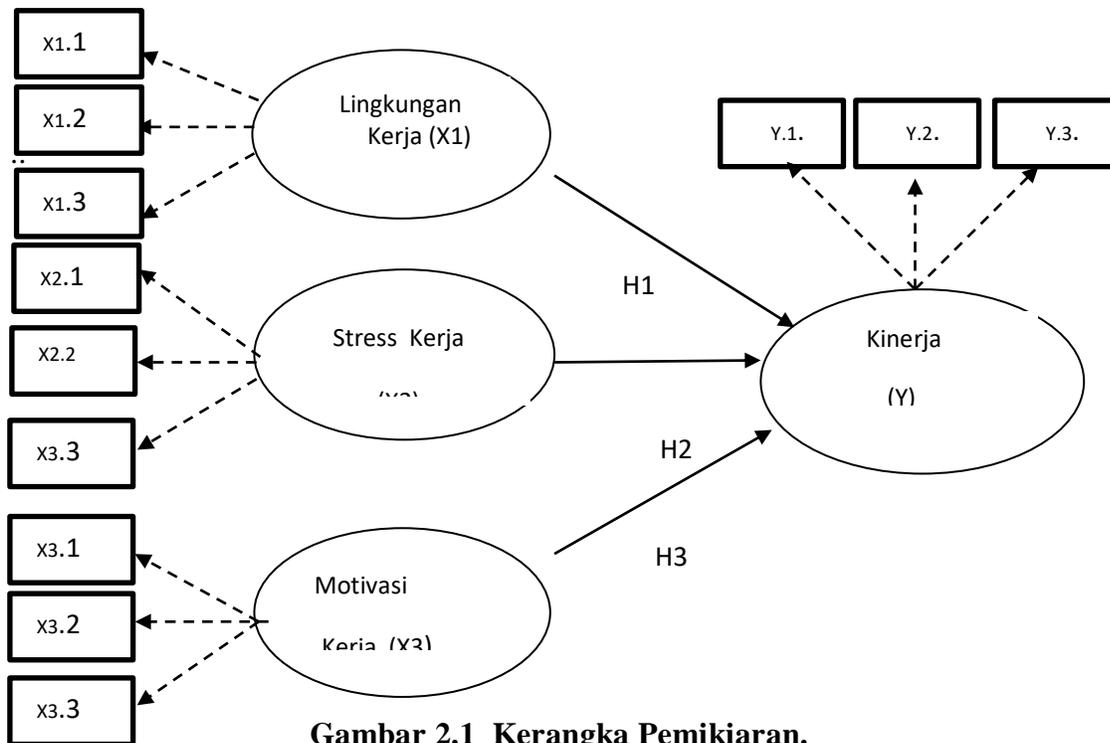
Tabel 2.3

Rujukan Jurnal Penelitian Motivasi kerja.

Sumber Penelitian	Yonavia Latuny .PT. Allianz Indonesia 2010
Judul	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar
Metode Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	Variabel Independen X 1 :Motivasi kerja. Variabel Dependen Y :Kinerja.
Hasil Penelitian	Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia
Hubungan dengan Penelitian.	Variabel Motivasi kerja dalam jurnal penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variabel Motivasi kerja dalam penelitian.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.

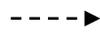
Keterangan :

—————> : Langkah penyusunan skripsi

-----> : Apabila terjadi kekurangan data pada tahap pengolahan Data maka dapat dilakukan pengumpulan data kembali



= Pengukur



= Indikator



= Variabel



= Pengaruh

H = Hipotesis



= Simultan

Variabel dalam penelitian ini meliputi Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi kerja.

1. Lingkungan Kerja

Indikator -Indikator Lingkungan Kerja antara lain :

- X1.1 Suasana kerja.
- X1.2 Hubungan dengan rekan kerja.
- X1.3 Tersedianya fasilitas kerja

2. Stress Kerja

Indikator - Indikator Stress Kerja antara lain :

- X2.1 Tuntutan tugas;
- X2.2 Tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
- X2.3 Persaingan yang dilakukan antar rekan kerja membuat tegang.

3. Motivasi Kerja

Indikator - Indikator Motivasi Kerja antara lain :

- X3.1 Mendapatkan gaji.
- X3.2 Mendapatkan jaminan jenjang karir.
- X3.3 Penghargaan atas prestasi kerja.

4. Kinerja

Indikator - Indikator Kinerja antara lain :

- Y.1 .Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- Y.2 Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- Y.3 Kerjasama Tim (*Teamwork*)