

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebelum menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia, akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai definisi manajemen. “Manajemen ialah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Umi Farida, 2017). Menurut Luther Gulick yang dikutip (T. Handoko 2011) mendefinisikan “manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan/science yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.”

Dengan definisi tersebut diatas berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan dengan bantuan orang lain untuk mencapai tujuannya, dan tujuan tersebut dapat dicapai tidak hanya dilakukan sendiri. Oleh karena itu, makin banyak kita melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen.” (Umi Farida, 2017).

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kooperatif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tantangan kultur yang integrated, structural, dan teknik personil” Stroey dalam Umi Farida (2017). Perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia, karena peranan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri sangatlah besar. Menurut I Komang Ardana (2012), “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

#### **b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut (Umi Farida, 2017) :

##### **1. Fungsi manajemen yang terdiri dari**

###### **a. Perencanaan**

Menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan/program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

###### **b. Pengorganisasian**

Perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi disini merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Melaksanakan pekerjaan tersebut yaitu dengan jalan memberikan perintah, saran-saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

d. Pengawasan

Mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional yang terdiri dari :

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan SDM atau memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai organisasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan (training) dan pendidikan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi Sumber Daya Manusia

Fungsi ini dapat diidentifikasi sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak untuk karyawan. Pemberian kompensasi berhubungan dengan evaluasi atau penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

d. Pengintegrasian Sumber Daya Manusia

Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari pada individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan (kesehatan dan keselamatan).

f. Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia

Fungsi ini penuh dengan tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun habis masa kerjanya. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja.

Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari sumber daya manusia yang ada organisasi melalui cara yang strategis, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. Ini berarti manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut harus memandang karyawan sebagai partner dan tidak semata mata menggunakan tenaganya.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan "suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan" (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja dalam



suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan, dikarenakan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja para karyawan, tetapi jika suatu lingkungan kerja dikatakan kondusif, maka kinerja karyawan akan terus meningkat. Apabila karyawan di dalam suatu perusahaan melaksanakan kegiatan secara sehat, aman, dan nyaman artinya kondisi lingkungan kerja di perusahaan baik.

“Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus” (Umi Farida 2015).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting terhadap semangat kerja para karyawan, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikannya.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.”

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan” Sedarmayanti (2011).

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal” (Sedarmayanti, 2013).

#### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Umi Farida, 2015), faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu :

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penerangan

- 5) Musik
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan
- 8) Keramahan
- 9) Saling menghargai.

**d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator – indikator lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Kebisingan

Kebisingan adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Rasa aman

Suatu kondisi yang dapat membuat perasaan aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embangkannya.

### **3. Stress Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Husien dalam Cristine (2016), menyatakan bahwa: “Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.”

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi setiap individu. Kemampuan setiap manusia beraneka ragam untuk mengatasi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya stres. Orang akan lebih mudah



membicarakan ketegangan dari pada stres. Hasibuan (2013) “menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.” Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”

Penderitaan akan timbul apabila stress tidak terorganisasi dalam jangka waktu yang lama. Biasanya orang yang mengalaminya bias menjadi kelelahan kronis, cemas, dan depresi. Perusahaan harus menciptakan sistem yang baik agar produktivitas karyawan tidak menurun. Apabila perusahaan tidak memikirkan hal tersebut, maka karyawan akan merasa buntu dan stres tidak terselesaikan.

#### **b. Sumber Stres**

Setiap kondisi pekerjaan pasti menyebabkan stress, akan tetapi tergantung dari setiap karyawan dalam menghadapi stres yang terjadi. Mangkunegara (2013) mengungkapkan “stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan”.

#### **c. Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Pandi Afandi dalam Milafatul (2019) adalah :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

#### **4. Budaya Organisasi**

##### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Schein (2012), “Budaya merupakan suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk memecahkan masalah penyesuaian eksistensi dan penyatuan internal yang telah cukup berhasil. Oleh karena itu, anggota kelompok yang baru akan diberi pelajaran mengenai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir dan memiliki tanggung jawab dalam menghadapi masalah serupa.” Kast (2014) mengemukakan kebudayaan organisasi “sebagai alat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang diperlukan dan dipunyai oleh para anggotanya.”

Menurut Sobirin dalam Redi Indra (2018), “budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.”

“Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi” (Darodjat, 2015).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai yang dianut oleh para anggota dalam sebuah organisasi yang telah disepakati oleh bersama, dimana nilai tersebut mempunyai fungsi sebagai perekat, identitas, citra dalam sebuah organisasi.

#### **b. Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Dedek (2014) yaitu:

### 1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

### 2. Budaya pasif-defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

### 3. Budaya agresif defensif

Budaya agresif defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

## c. Indikator Budaya Organisasi

Schein dalam Gilang (2019) menyatakan bahwa tingkatan budaya organisasi ini terdiri atas tiga tingkatan yaitu :



1. *Artefacts* (artefak)

Berkaitan dengan simbol-simbol dan cerita yang ada di dalam perusahaan.

2. *Values* (nilai-nilai)

Nilai-nilai yang didukung, terdiri dari strategi, tujuan, dan filosofi organisasi yang mempunyai arti penting dalam kepemimpinan, nilai-nilai ini harus ditanamkan pada tiap-tiap anggota organisasi.

3. *Assumption* (asumsi-asumsi)

Suatu keyakinan yang diterima begitu saja sebagai fakta sehingga tidak pernah ditentang.

**5. Kinerja Karyawan**

**a. Pengertian Kinerja Karyawan**

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2013) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan

kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi” (Burso, 2018).

“Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan” (I Gede Putu Kawiana, 2020).

Menurut (Moeheriono, 2014) ”*performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moroal maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.”

#### **b. Cara Penilaian Kinerja**

Menurut Wirawan dalam Redi Indra (2018) penilaian kinerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yakni :

1. Penilaian kinerja formatif. Adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya dan bertujuan mencari ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan

standar kinerjanya pada waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dari kinerja yang diharapkan, koreksi akan segera dilakukan. Dan evaluasi formatif ini dilakukan beberapa kali sesuai dengan kebutuhan.

2. Penilaian kinerja sumatif. Merupakan evaluasi yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam hal ini, penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerjanya. Selanjutnya, penilai mengisi instrumen evaluasi kinerja sebagai hasil akhir dari penilaian kinerja. Hasil akhir tersebut diserahkan kepada ternilai dan dibahas oleh ternilai dalam wawancara evaluasi kinerja.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja para karyawan sehingga kinerja para karyawan akan maksimal. Akan tetapi, apabila kondisi lingkungan kerja tercipta dengan tidak baik, hal itu akan menurunkan kinerja para karyawan.

#### **2. Stres Kerja**

“Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya

sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis” (Triatna, 2015). Ketidakmampuan karyawan dalam mengelola stress akan menyebabkan penurunan kinerja oleh karyawan itu sendiri, sehingga karyawan harus mampu mengelola stress.

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dasar yang ditanamkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya diterapkan dalam perilaku para karyawan dimana pada akhirnya dapat menunjang kesuksesan bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila budaya organisasi yang tercipta dalam suatu perusahaan kuat dan aktif.

#### d. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yaitu (Mangkunegara, 2017) :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.



4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

No	Pengarang	Judul	Kesimpulan
1.	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Hasil menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
2.	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan. Kepuasan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3.	Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
4.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.
5.	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh

		Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Diketahui bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budiwibowo (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
8.	Lyta Lestary dan Harmon (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil ada pengaruh yang positif dari variable lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja

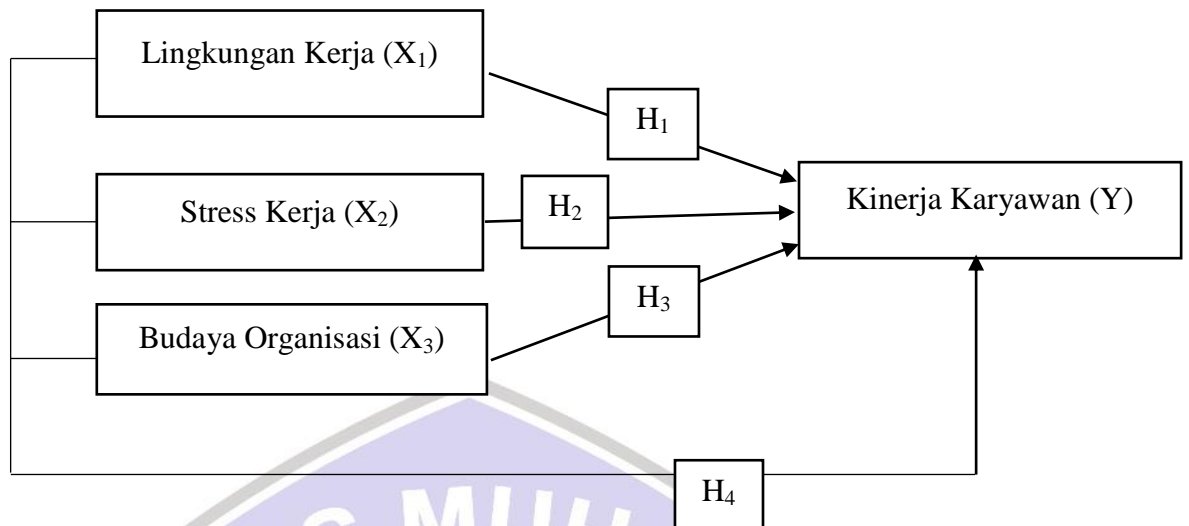
			karyawan.
9.	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.
10.	Redi Indra Yudha (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
11.	Dedek kurniawan Gultom (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan	Kesimpulannya adalah bahwa budaya organisasi dan



		dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan	motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.
--	--	---	---

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan “sintesa tentang hubungan dengan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan” (Sugiyono, 2016). Peran sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan para karyawannya. Kinerja yang tinggi penting untuk sebuah perusahaan meningkatkan mutu dan produktivitas. Agar kinerja para karyawan meningkat, tentu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, stress kerja, serta budaya organisasi dimana factor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

X<sub>3</sub> : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” (Sugiyono, 2016). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun

Lingkungan kerja merupakan ”suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi

perusahaan” (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila para karyawan nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, maka karyawan akan merasa betah dalam melaksanakan aktivitas.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia, Benhard, dan Rita (2019) menyatakan “bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan”.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) yang menyatakan “variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang”.

**H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian teknisi Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.**

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun**

Menurut Husien dalam Cristine (2016), menyatakan bahwa: “Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Milafatul (2019) menyatakan “bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sinta Monika (Universitas Komputer Indonesia) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan”.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cristine Julia (2016) menyatakan ”ternyata ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja khususnya di PT. Hikari berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan”.

**H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian teknisi Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.**



### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun**

Menurut Schein (2012), “Budaya merupakan suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk memecahkan masalah penyesuaian eksistensi dan penyatuan internal yang telah cukup berhasil. Oleh karena itu, anggota kelompok yang baru akan diberi pelajaran mengenai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir dan memiliki tanggung jawab dalam menghadapi masalah serupa”.

Menurut penelitian yang dilakukan Abdul, Edy, dan Yohana (2019) menyatakan “bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dengan kesepakatan yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa kesepakatan maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana. Semakin tinggi seorang pegawai memegang budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut”.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Enno, Satrijo, dan Nik Amah (2017) menyatakan “bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memberikan sumbangan faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika tingkat budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun juga akan ikut meningkat”.

**H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja**

**karyawan bagian teknisi Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.**

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun**

Lingkungan kerja merupakan "suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan" (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila para karyawan nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, maka karyawan akan merasa betah dalam melaksanakan aktivitas.

Menurut Husien dalam Cristine (2016), menyatakan bahwa: "Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas."

Menurut Schein (2012), "Budaya merupakan suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk memecahkan masalah penyesuaian eksistensi dan penyatuan internal yang telah cukup berhasil. Oleh karena itu, anggota kelompok yang baru akan diberi pelajaran

mengenai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir dan memiliki tanggung jawab dalam menghadapi masalah serupa”.

**H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja, stress kerja, budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.**

