

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang aktif agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Tujuan dapat tercapai lebih efektif jika didasarkan atas kerja sama dibandingkan dengan mencapai tujuan secara pribadi. Oleh sebab itu kerja sama dalam organisasi di butuhkan adanya konsep manajemen, sebab dengan adanya konsep tersebut maka kegiatan kerja sama dapat berjalan lebih efektif dan efisien

Menurut Umi Farida (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah "Manajemen yang mengkhususkan diri dari dalam bidang personalia SDM ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur memproses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak".

Menurut Sukirno (2017) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pngarahan, dan pengawasan yang dilakukan paramanajer dalam tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diterapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan tentang manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia yang memberikan kepuasan bagi semua pihak dengan baik secara efektif dan efisien demi mewujudkan tujuan perusahaan

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen menurut Umi Farida (2017) yaitu:

1. **Perencanaan**

Perencanaan adalah aktivitas menyusun tujuan sebuah organisasi lalu dilanjutkan dengan menyusun berbagai program guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

2. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah suatu aktivitas pengelompokan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. **Pengarahan**

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan,

saran-saran, perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengadaan penilaian, pencocokan, pemeriksaan atas pelaksanaan tugas dan membandingkannya dengan rencana semula.

1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut sedarmayanti dalam penelitian (Ratri 2020) menyatakan bahwa tujuan sumber daya manusia yaitu untuk mengembangkan karyawan yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas agar mudah melaksanakan tugasnya. Karyawan yang tidak memiliki keahlian dalam bekerja akan berpengaruh untuk kemajuan suatu perusahaan terutama mencari keuntungan atau laba. Pengembangan disetiap organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang penting terutama pada karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan suatu jumlah jam kerja sumber daya manusia dalam bekerja, digunakan, dan untuk dibutuhkan menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi.

Menurut Munandar (2015) Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja suatu pekerjaan untuk menyelesaikan pada kurun waktu yang ditetapkan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Jenis Beban Kerja menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017):

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban Kerja Kuantitatif merupakan jumlah pekerjaan yang besar dan harus dilaksanakan dengan tekanan kerja yang besar atas pekerjaannya.

b. Beban Kerja Kualitatif

Beban Kerja ini merupakan menunjukkan adanya hubungan antara seorang pekerja yang mampu atau tidaknya melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017) sebagai berikut :

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi akibat beban kerja eksternal diantaranya usia, status kesehatan, motivasi, jenis kelamin.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan beban kerja yang mempengaruhi berasal dari luar tubuh karyawan, lingkungan kerja dan organisasi karyawan.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2015), adapun indikator dalam beban kerja sebagai berikut :

- a. Beban kerja fisik
- b. Beban mental
- c. Beban waktu

2.1.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja merupakan proses dalam menentukan jumlah jam kerja dalam suatu pekerjaan yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dari atasan. Menurut Murti (2013) dalam penelitian Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas guru SMP Negeri 5 Sragen artinya banyak guru yang

mengeluh akan tugas tugas yang dikerjakan terlalu banyak namun secara kualitas yang dikerjakan mempunyai keahlian yang baik. Bila banyaknya tugas sebanding dengan keahlian yang baik pada waktu yang tersedia maka akan mempengaruhi produktivitas kerja guru.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016) lingkungan kerja adalah lingkungan fisik atau non fisik terletak pada wilayah tempat kerja dengan membuat para pelakunya merasa tidak ingin meninggalkan tempat kerjanya dan merasa nyaman.

Menurut Serdarmayanti dalam penelitian (Ratri 2020) Lingkungan kerja adalah suatu alat dan bahan serta peraturan kerja baik kelompok maupun individu yang ada di lingkungan.

Berdasarkan dua pendapat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang terletak baik lingkungan fisik maupun non fisik dan menjalankan tugas yang diberikan karyawan atau pekerjanya.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik menurut Mangkunegara (2015) adalah lingkungan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi dan mengoptimalkan pekerja atau karyawan. Sedangkan Lingkungan Fisik menurut Sarwono (2015) adalah lingkungan

yang berbentuk tempat untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas pekerjaan bagi pekerja atau karyawan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berbentuk fisik yang terletak di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mengoptimalkan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah ikatan yang terjalin antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama pekerja di dalam lingkungan kerja non fisik. Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Wursanto (2013) adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan psikis seseorang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah keadaan atau kondisi di lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak mempunyai bentuk fisik, namun dirasakan keberadaanya serta dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Umi Farida (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik antara lain sebagai berikut :

- 1) Pewarnaan
 - 2) Penerangan
 - 3) Ventilasi Udara
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam penelitian (Ratri 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan non fisik antara lain sebagai berikut:

- 1) Sistem informasi
- 2) Pemimpin
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Struktur Kerja
- 5) Kerja Sama

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun beberapa indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Fitriyanto (Roni ,2020) adalah :

- a. Hubungan yang harmonis
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Perasaan aman
- d. Hubungan antar individu
- e. Adil dan obyektif

2.1.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik di dalam organisasi mempunyai peranan yang cukup besar karena dengan menerapkan hubungan

lingkungan kerja non fisik dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Karmiyati (2017) Pengaruh Lingkungan Fisik ,Lingkungan Non Fisik dan Ketrampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri genteng Sidoarjo Godean Yogyakarta menyatakan bahwa Lingkungan Non Fisik terbukti mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang artinya bahwa lingkungan kerja non fisik di Industri genteng Sidoarjo Godean Yogyakarta antara sesama karyawan memiliki hubungan yang harmonis.

2.1.4 Stress Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Margianti (2016) Stress adalah reaksi emosional dan psikologis terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan yang tidak bisa mengatasinya.

Menurut Hasibun (2013) menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi proses berpikir, kondisi fisik seseorang dan emosi.

Berdasarkan dua pendapat diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi seseorang yang mempengaruhi proses berpikir ,emosi, dan kondisi fisik.

2.1.4.2 Jenis-jenis Stress Kerja

Menurut Mulyadi (Ratri, 2020) Ada 2 jenis stress kerja diantaranya sebagai berikut:

a. *Eustress*

Hasil dari respon terhadap stress kerja yang bersifat positif, sehat, dan bersifat membangun dalam kemampuan beradaptasi untuk tingkat performance yang tinggi.

b. *Distress*

Hasil dari respon terhadap stress kerja yang bersifat negatif, tidak sehat, dan deduktif yang bersifat merusak seperti tingkat kehadiran yang diasosiasikan dengan tekanan batin atau keadaan sakit.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robiins (Timagratoigi, 2012) ada 3 penyebab stress kerja yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan yang mempengaruhi kerja guru yaitu perubahan siklus bisnis (ekonomi), politik dan teknologi posisi dimana guru dapat digantikan oleh mesin atau handphone karena kemajuan yang semakin cepat. Adanya perubahan tersebut mengakibatkan guru melakukan penyesuaian dan membuat guru mengalami ancaman stress.

b. Faktor Organisasi

1. Kepemimpinan Organisasi
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan pribadi
4. Struktur Organisasi

c. Faktor individu

a. Masalah ekonomi

Tentang bagaimana guru dapat menghasilkan uang atau penghasilan untuk kebutuhan untuk keluarga, jika seorang guru belum bisa memenuhi kebutuhannya maka akan menimbulkan stress.

b. Masalah keluarga

Hubungan antara keluarga dan diri sendiri yang kurang baik akan berdampak terhadap suatu pekerjaannya dan aka berdampak negatif.

c. Karakteristik pribadi

Berdasarkan keturunan watak seseorang berbeda-beda sehingga setiap gejala stress yang muncul harus diatur dengan benar sesuai kepribadian masing-masing.

2.1.4.4 Indikator Stress Kerja

Indikator stress kerja menurut Margianti (2016) sebagai berikut :

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan
- b. Ketegangan dan kesalahan
- c. Jumlah pekerjaan yang berlebihan
- d. Tingkat kesulitan pekerjaan
- e. Ketersediaan waktu

2.1.4.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stress Kerja merupakan kondisi dimana ketegangan, emosi, proses berfikir seseorang dalam menghadapi kemampuan lingkungan. Menurut Patma Sry Yanti dkk dalam penelitian Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Guru di SMK 1 BAKTI PONOROGO menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas guru memiliki pengaruh kondisi kerja yang menimbulkan stress karena tekanan karena tugas tugas pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan ataupun tidak dapat mereka penuhi.

1.1.5. Perbedaan Beban Kerja Dan Stress Kerja

Menurut Munandar (2015) Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan. Beban kerja yang terlalu sedikit, karena tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperoleh atau untuk mengembangkan potensinya secara penuh. Keadaan seperti ini mengakibatkan kebosanan yang dirasakan oleh para tenaga kerja dan akan menurunkan semangat bekerja.

Menurut Hasibun (2013) menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi proses berpikir, kondisi fisik seseorang dan emosi. Menurut Munandar (2015) Stress Kerja adalah

respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal.

Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pada kurun waktu yang ditetapkan sedangkan stress kerja adalah dampak dari adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan.

2.1.6 Produktivitas Kerja

2.1.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sinugan (2017) Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan untuk manusia dengan menggunakan sumber daya manusia yang semakin sedikit.

Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara kualitas dan kuantitas yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

2.1.6.2 Jenis-jenis Produktivitas Kerja

Jenis produktivitas kerja menurut Mulyadi dalam Bintang (2020)

- a. Produktivitas kerja total dapat dilakukan dalam dua kondisi yaitu adanya pertukaran produktivitas kerja antar pemasukan dan memperhitungkan adanya pertukaran produktivitas kerja.

- b. Produktivitas kerja Persial dilakukan untuk setiap masukan secara persial atau terpisah untuk total keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran.

2.1.6.3 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Mulyadi, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat seiring dengan kinerjanya yang baik.

2. Kemampuan bekerja

Kinerja pegawai yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dengan tidak mengalami banyak kendala dalam kerjanya, dapat lebih cepat dan tepat selesai akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Skill atau keterampilan

Skill atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan atau pekerja, akan membuat ia termotivasi dan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. Etika kerja

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

5. Motivasi

Dengan dimotivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

6. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, seorang karyawan yang mendapat jaminan kesehatan yang baik, ia akan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja.

2.1.6.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sinugan (2017) indikator Produktivitas kerja sebagai berikut:

- a.** Pengetahuan adalah akumulasi pendidikan yang baik
- b.** Ketrampilan (skill) adalah kemampuan dan penguasaan dari teknis dan menyelesaikan secara produktif
- c.** Kuantitas yaitu seberapa banyak hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai target yang ditentukan

- d. Kualitas yaitu seberapa baik mutu yang dihasilkan oleh karyawan dan kemampuan karyawan dalam bekerja.
- e. Tepat Waktu yaitu seberapa suatu tingkat aktifitas yang diselesaikan dengan target waktu yang ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu

Tabel.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Ratri Widya Wulandari (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Non Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Bakti Ponorogo	Regresi Linier Berganda	Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap produktivitas kerja guru, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Bakti Ponorogo
2	Karmiyati (2017)	Pengaruh Lingkungan Fisik ,Lingkungan Non Fisik dan Ketrampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri genteng Sidoarjo Godean Yogyakarta	Regresi linier Berganda	Variabel Lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja ,variabel lingkungan non visik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas

				kerja, variabel ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Industri genteng Sidoarjo Godean Yogyakarta
3	Doni Setiawan (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT.SIANTAR TOP, TBK	Regresi Linier Berganda	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT.SIANTAR TOP, TBK, dan gaya kepemimpinan berpengaruh

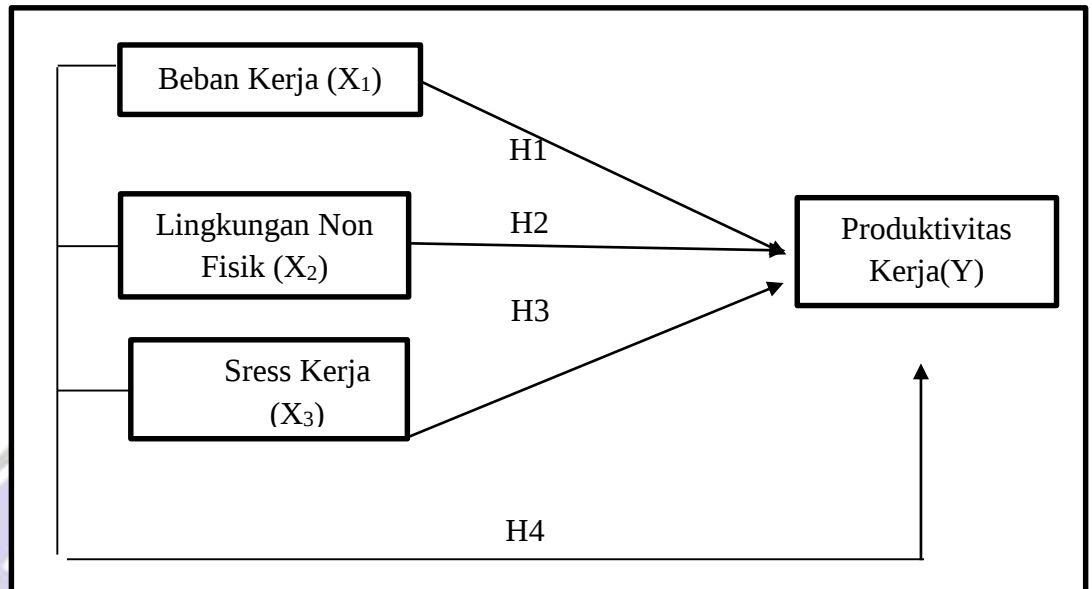
				positif kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT.SIANTAR TOP, TBK , lingkungan kerja berpengaruh positif kerja Karyawan di PT.SIANTAR TOP, TBK
4	Murti (2013)	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri(Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)	Regresi Linier Berganda	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ,kompensasi berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)
5	Patma Sry Yanti dkk (2019)	Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Darussalam Makassar	Regresi Linier Berganda	Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Darussalam Makassar

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah didiskripsikan. Berdasarkan teori teori yang telah didiskripsikan tersebut, selanjutnya

dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan simpulan tentang hubungan antar variabel yang diteliti :



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini akan meneliti dan membahas tentang Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Guru SMP Negeri 2 Balong Ponorogo.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

a. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Tarwaka (2012) Beban kerja dapat diartikan frekuensi kegiatan yang menentukan jumlah jam kerja untuk mencapai apa yang telah ditetapkan. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya beban kerja, mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental, sosial namun sebagai persamaan mereka hanya mampu memikul beban sampai berat tertentu sesuai kapasitasnya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Murti (2013) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 5 Sragen, artinya bahwa beban kerja dengan banyaknya tugas sebanding dengan kemampuan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja guru, ini berarti jika guru mempunyai pekerjaan yang banyak namun guru tersebut mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan dengan baik maka produktivitas guru juga akan meningkat. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

H_{a1} : Terdapat pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

b. Pengaruh Lingkungan Non Fisik (X_1) Terhadap

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Wursanto (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerjanya, jika seseorang karyawan memiliki lingkungan yang baik maka akan mempengaruhi hasil kinerjanya dan kinerja yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh Karmiyati (2017) membuktikan bahwa Lingkungan Non Fisik terbukti mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta yang artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Ini menjelaskan bahwa adanya hubungan yang harmonis sesama rekan kerja menimbulkan rasa senang dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya serta sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja kerja.

Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_{o2} : Tidak terdapat variabel Lingkungan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

H_{a2} : Terdapat variabel Lingkungan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

c. Pengaruh stress kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Handoko (2011) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang ,yaitu konsekuensi adanya ketidakseimbangan kegiatan situai kejadian eksternal yang membebani tuntutan pekerjaan .

Hasil penelitian terdahulu oleh Ratri Widya (2020) dalam penelitian Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Guru di SMK BAKTI Ponorogo menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas guru artinya guru di SMK BAKTI Ponorogo memiliki permasalahan tekanan karena tugas tugas pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan ataupun tidak dapat terpenuhi , jika guru merasa tidak mampu dalam menyelesaikan tugas tugas yang dikerjakan pada waktu yang ditetapkan seperti guru merasa dirinya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya pada jam tersebut dan secara otomatis pekerjaannya akan menumpuk akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya, maka jumlah pekerjaan yang berlebihan ataupun tuntutan yang tinggi akan berpengaruh pada produktivitas kerja . Stress kerja yang tinggi maka akan menurunkan produktivitas kerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho₃ : Tidak Terdapat Pengaruh variabel Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

Ha₃ : Terdapat pengaruh variabel Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

- d. Beban Kerja (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2), Stresss Kerja (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3, menjadi acuan dalam menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho₄: Tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Beban Kerja, Lingkungan Non Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

Ha₄ : Terdapat pengaruh secara simultan variabel Beban Kerja, Lingkungan Non Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMPN 2 kec Balong Ponorogo.

