

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

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

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Berbagai organisasi sudah mengetahui bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Cara yang dilakukan dengan melihat sasaran, strategi, inovasi, dan tujuan organisasi. Maka, SDM merupakan salah satu unsur yang paling utama bagi organisasi. Terdapat dua hal yang melatarbelakangi hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, SDM merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber daya manusia memiliki hubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi. Bahwa “*SDM harus didefinisikan bukan dengan apa yang SDM lakukan, tetapi apa yang SDM hasilkan.*” (Ikke Kusdyah, 2008:1).

Pemahaman tentang pengertian MSDM didefinisikan sebagai berikut:

Menurut T. Hani Handoko (1996) bahwa Manajemen Sumber daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Ikke Kusdiyah Rahmawati, 2008:3).

Menurut Edwin B. Flippo (1993) bahwa Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat (Ikke Kusdiyah Rahmawati, 2008:3-4).

Istilah manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia memiliki penekanan yang berbeda. Beberapa organisasi yang menggunakan istilah-istilah ini untuk menjelaskan kegiatan dalam organisasi seperti personalia, administrasi dan manajemen personalia, departemen SDM, fungsi personalia, serta hubungan industrial. Istilah manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia memiliki persamaan dan sering digunakan secara bergantian. Antara dua hal itu memiliki perbedaan yang terletak pada penekanannya. Pada manajemen personalia difokuskan pada fungsi-

fungsi manajemen, sedangkan manajemen sumber daya manusia digunakan untuk ruang lingkup yang lebih jelas.

### **2.1.2. Kinerja Pegawai**

Torang (2012: 118) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Veithzal (2005:97) “Kinerja yaitu seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas serta kewajiban, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu”. Sedangkan menurut Munandar (2008:287) “Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses penilaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya, yang sebelumnya sudah ditentukan kriteria-kriteria, adapun yang dinilai adalah kepribadian, perilaku kerja.

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

Pada kenyataannya kinerja setiap orang dipengaruhi oleh berbagai faktor, hal ini di golongkan dalam 3 kelompok diantaranya kompetensi individu pegawai, dukungan organisasi serta dukungan manajemen (Payaman S. Simanjuntak, 2005:76).

1. Faktor kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu: (1) Kemampuan dan Keterampilan Kerja. (2) Motivasi serta Etos Kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi. Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, tersedianya sarana dan prasarana, pemilihan teknologi tepat, kenyamanan lingkungan kerja yang ada, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang penting untuk memiliki dan memahami uraian tugas maupun jabatan secara jelas.
3. Faktor Dukungan Manajemen Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun

dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

#### **2.1.4. Evaluasi Kinerja**

Kegiatan evaluasi kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi pegawai. Evaluasi tersebut dapat dilaksanakan secara informal, seperti seorang manajer menegur kesalahan karyawan maupun memuji karyawan atau memberi *reward* apabila berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Hal yang berkaitan dengan informasi informal seperti ini memiliki keuntungan karena karyawan dapat memperoleh umpan balik dengan cepat, langsung setelah karyawan melakukan kesalahan atau berhasil menjalankan tugasnya (Rachmawati, 2008:123).

Evaluasi prestasi yang secara formal memiliki beberapa fungsi. Pertama evaluasi tentang prestasi dapat digunakan untuk menilai efektivitas seleksi karyawan. Jika setelah pelatihan maupun pengembangan karyawan menunjukkan kemajuan prestasi maka pelatihan menunjukkan tanda-tanda efektif. Kedua, evaluasi prestasi sering digunakan sebagai dasar untuk memberikan Upah, posisi, atau pelatihan yang diperlukan. Ketiga, evaluasi prestasi dapat memberikan umpan balik terhadap karyawan. Umpan balik tersebut memiliki

manfaat untuk mengembangkan perencanaan dimasa yang akan datang (Rachmawati, 2008:123).

#### **2.1.5. Manfaat Evaluasi Kinerja**

Penilaian prestasi adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun manfaat evaluasi prestasi kinerja adalah sebagai berikut (Rachmawati, 2008:124-125):

##### **1. Meningkatkan prestasi karyawan**

Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Sehingga, karyawan dapat meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil evaluasi yang dilakukan.

##### **2. Standar kompensasi yang layak**

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang sesuai untuk diberikan kepada karyawan. Evaluasi prestasi menjadi penting karena dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian gaji, bonus, insentif, *reward* dan bentuk kompensasi lainnya sudah cukup layak dan adil bagi karyawan.

##### **3. Penempatan karyawan**

Pada periode-periode tertentu, karyawan akan mengalami masa promosi, mutasi, transfer dan demosi. maka, sebelum diambil keputusan, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan melalui evaluasi yang dilakukan sehingga dapat meminimalisasi risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

#### 4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manager, dimana manager melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan terdapat berbagai kekurangan maka diperlukan program pelatihan serta pengembangan untuk pegawai, baik untuk pegawai baru maupun pegawai senior. Namun, hasil yang baik atau positif hendaknya tidak membuat organisasi tidak berbesar hati dulu, karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi pegawai.

#### 5. Jenjang karir

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karir pegawai sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan pegawai.

#### 6. Penataan staff

Hasil prestasi yang baik atau buruk, dapat mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia di dalam organisasi.

#### 7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan, dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Informasi ini sangat penting sehingga mampu mengurangi kesalahan pengambilan keputusan yang kurang tepat.

#### 8. Kesalahan desain pekerjaan

Terdapat indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada karyawan. Maka manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi masalah yang ada.

#### 9. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

#### 10. Tantangan Eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan, karyawan dan sebagainya.



### **2.1.6. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2000:10) secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan atas aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mengkaji ulang sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
5. Mengkaji rencana pelaksanaan serta pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, kemudian menyetujui rencana itu apabila tidak terdapat hal-hal yang harus diubah.

### **2.1.7. Beban Kerja**

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2011, beban kerja adalah faktor penting dalam menghitung kebutuhan pegawai. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang akan diuraikan menjadi rincian tugas yang harus diselesaikan pada jangka waktu tertentu. Adapun menurut

Mangkuprawira (2003) “Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.”

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa adanya positif dan negatif dari beban kerja merupakan masalah pemahaman atau sudut pandang. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses yang terjadi pada individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160). Persepsi terhadap beban kerja berhubungan dengan faktor peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas yang diembankan kepada karyawan dalam jabatan atau unit organisasi yang kemudian diuraikan dalam rincian tugas yang diselesaikan pada jangka waktu tertentu dengan standart kerja yang sudah ditentukan terlebih dahulu.

#### **2.1.8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja dipengaruhi faktor-faktor Rodahl dalam Prihatin (2007:25) sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sasaran kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan/pemberian gaji, model struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenangan.
  - c. Lingkungan kerja termasuk lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan biologis, dan lingkungan psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja yang besar. Reaksi tubuh disebut dengan *strain*. Penilaian berat ringannya *strain* bias dengan cara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan keputusan).

#### **2.1.9. Keterkaitan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dengan adanya hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya penting untuk diuraikan karena dapat digunakan sebagai acuan maupun pertimbangan serta informasi dalam penelitian.

Sri Rahayu, Muhammad Adolfina, Genita Lumintang (2016) telah melakukan sebuah penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Agripa Toar Sitepu (2013) melakukan studi tentang Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN tbk Cabang Manado. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara faktor beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja

Berdasarkan dari penjelasan beberapa penelitain terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesa bahwa diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2.1.10. Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres berkaitan dengan kendala dan tuntutan. Kendala merupakan kekuatan yang mencegah individu dari melakukan sesuatu yang diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2002:318).

Stres adalah tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress* (Nurhendar, 2007:5).

Berdasarkan pendapat serta penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang muncul dari diri seorang pegawai yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidak sesuai dengan harapan.

### 2.1.11. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Handoko (2001:200-201) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres kerja *on the job* adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Penekanan pada waktu penyelesaian
3. Minimnya kualitas supervisi.
4. Suhu politik yang tidak kondusif.
5. *Feedback* tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Kekuasaan yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
7. Peranan yang tidak jelas
8. Frustrasi.
9. Permasalahan yang terjadi antar individu maupun kelompok.
10. Adanya perbedaan nilai-nilai perusahaan dan pegawai.
11. Adanya berbagai perubahan.

Sedangkan penyebab stres *off the job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah:

1. Kekuatiran finansial.
2. Permasalahan yang bersangkutan dengan anak.
3. Permasalahan psikis.
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
5. Perubahan lingkungan.

6. Permasalahan yang sedang dialami secara personal.

Mangkunegara (2009:157) juga menyebutkan bahwa penyebab stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja kurang.
3. Buruknya kualitas pengawasan kerja.
4. Buruknya Iklim kerja.
5. Otoritas kerja yang buruk sehingga mempengaruhi tanggung jawab.
6. Masalah kerja.
7. Perbedaan persepsi antara pegawai dengan pimpinan.

#### **2.1.12. Keterkaitan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diuraikan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian.

Angel Susanti dan Uhing (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor

dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan faktor utama bagi kinerja pegawai khususnya di bidang publik sehingga pihak pimpinan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Saina Nur (2013) melakukan sebuah penelitian tentang Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate; (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan dari penjelasan beberapa penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesa bahwa diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.



### **2.1.13. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Wahyuningtyas (2013) Anorogo dan Widiyanti mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas, bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mana dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya atau perannya masing-masing. Lingkungan kerja itu sendiri sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, jika lingkungan itu memiliki kondisi yang memadai, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya sebaliknya jika kondisi lingkungan yang kurang memadai maka karyawan juga akan merasa malas untuk bekerja sehingga perusahaan tidak akan mudah untuk mencapai tujuannya.

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

Lingkungan kerja yang baik sangat mendukung beraktifitas bagi karyawannya. Lingkungan yang kondusif, dan nyaman akan

membuat karyawannya lebih efektif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan maupun antar para karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Wahyuningtyas (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain yaitu: penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, dekorasi/tata ruang, dan hubungan karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, tata ruang, dan hubungan pegawai. Kelima faktor tersebut sangat perlu diperhatikan perusahaan, jika salah satu tidak terpenuhi maka pegawai tidak akan merasa nyaman berada di tempat kerjanya. Dengan kondisi yang tidak nyaman tersebut maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kerja pegawai, yang berdampak pada hasil yang diperoleh pegawai.

#### **2.1.15. Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diuraikan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian.

Aurelia Potu (2013) melakukan penelitian tentang kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap

kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

Sri Rahayu, Muhammad Adolfina, Genita Lumintang (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah kota Manado. Menunjukkan bahwa secara bersama-sama maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari penjelasan beberapa penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesa bahwa diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

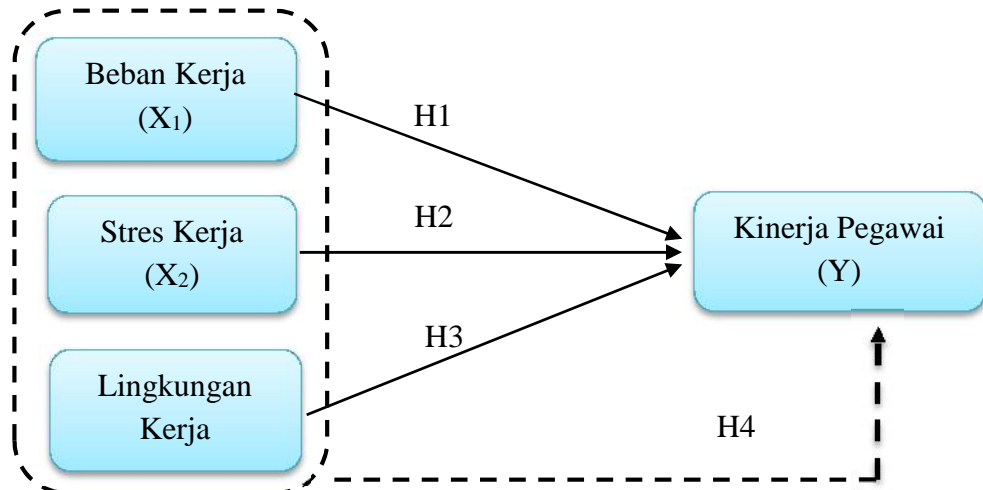
No	Referensi / Judul Jurnal	Variabel	Populasi/ Sampel	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado (Agripa Toar Sitepu,2013)	<i>Independen:</i> Beban Kerja, Motivasi dan <i>Dependen :</i> Kinerja Karyawan	42 karyawan tetap	Metode Penelitian Asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan
2.	Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate (Saina Nur, 2013)	<i>Independen:</i> Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan <i>Dependen :</i> Kinerja Pegawai	Sampel penelitian adalah 105 PNS	Penelitian asosiatif dengan metode <i>Survey</i> dengan menggunakan teknik diskriptif verifikatif. Alat analisis menggunakan analisis jalur (Path analysis)	Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin

					tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate; (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3.	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado (Aurelia Potu, 2013)	<i>Independen:</i> Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja <i>Dependen :</i> Kinerja Karyawan	48 Karyawan	Uji analisis regresi linier berganda	kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dilakukan dengan pemerian bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado (Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita	<i>Independen:</i> Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja <i>Dependen :</i> Kinerja Karyawan	140 karyawan	Metode <i>survey</i> dengan pendekatan penelitian lapangan ( <i>field research</i> ), alat analisis Uji Regresi Linier Berganda.	Secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas PD kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja

	Lumintang, 2016)				karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado (Angel Susanti, Lotje Kawet, Yantje Uhing, 2016)	<i>Independen:</i> Lingkungan Kerja, Komunikasi, Stres Kerja <i>Independen:</i> Kinerja Pegawai	100 orang pegawai	Metode <i>survey</i> dengan pendekatan penelitian lapangan ( <i>field research</i> ), alat analisis Uji Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado

### 2.3. Kerangka Penelitian Teoritis

Model penelitian yang di kembangkan pada penelitian ini mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah di uraikan pada sub bab sebelumnya.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

Sumber : Sumber: Sitepu(2013), Nur (2013), Susanti, dkk, (2016)

Keterangan:

—→ : Uji secara parsial

- - → : Uji secara simultan

Pada penelitian ini dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara baik secara parsial (individu) maupun simultan (bersama-sama). Variabel independen (X) adalah beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai. Berdasarkan tinjauan teori dan kajian penelitian disebutkan bahwa beban kerja berpengaruh

terhadap kinerja (Saina Nur, 2013, Agripa Toar Sitepu, 2013, Sri Rahayu Muhammad dkk, 2016), Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja (Saina Nur, 2013, Angel Susanti Mandagie dkk, 2016), dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Aurelia Potu, 2013, Sri Rahayu Muhammad dkk, 2016, Angel Susanti Mandagie dkk, 2016).

#### **2.4. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga faktor beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

H2: Diduga faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

H3: Diduga faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

H4: Diduga faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.