

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengambil strategi yang tepat dan melakukan inovasi dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan kerja sesuai keterampilan hingga pelatihan saat bekerja (Mangkunegara, 2013).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Alvionita (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Wicaksono (2017) dalam Wulan (2019) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

PT. BPR Parta Kencana Tohpati merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan untuk mampu menghasilkan pelayanan yang profesional di bidangnya melalui sumber daya manusia atau karyawannya. Berhasil tidaknya perusahaan cenderung ditentukan oleh bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan dari nasabah.

Secara umum sebuah organisasi yang bergerak khususnya dalam pelayanan public, menuntut adanya pemberian pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsif dan transparan. Sedangkan hal ini sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Menyadari fenomena tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai macam cara misalnya melakukan pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, memberikan kursus-kursus teknis dan fungsional, serta melakukan pemindahan dan promosi pegawai untuk memacu peningkatan sumber daya manusia.

Seperti halnya BPR yang lainnya PT BPR Parta Kencana Tohpati memiliki beberapa agenda pelatihan seperti pelatihan knowledge produk yaitu pelatihan pengenalan produk – produk yang dimiliki oleh PT BPR Parta Kencana Tohpati, dari hasil pelatihan knowledge produk diharapkan karyawan mampu mengenal semua produk yang dimiliki oleh perusahaan. Permasalahan yang sering ditemukan di PT BPR Parta Kencana Tohpati dalam hal pelatihan seperti pengenalan produk (*Knowlegde Produk*) masih banyak karyawan yang belum memahami semua produk yang ada di Bank Parta sehingga pada saat pemasaran ke lapangan karyawan belum bisa menjelaskan secara terperinci sehingga nasabah

masih ragu untuk melakukan transaksi seperti menaruh deposito, tabungan maupun kredit ke Bank Parta.

Pelatihan *excellent service* yaitu pelatihan memberikan pelayanan prima kepada nasabah sesuai dengan standar perbankan, dengan pelatihan ini karyawan bisa memberikan pelayanan sesuai dengan standar perbankan. Permasalahan yang sering ditemukan di *excellent service* seperti kebanyakan karyawan yang pemasaran langsung ke lapangan belum memahami produk, persiapan mentalnya kurang dan tata bicara yang dikuasai masih kurang sehingga saat karyawan berhadapan langsung dengan nasabah, karyawan tersebut kurang percaya diri sehingga karyawan belum bisa secara maksimal memberikan pelayanan sesuai dengan standar perbankan.

Pelatihan pengisian form permohonan untuk nasabah tabungan dan deposito, pelatihan ini mengharuskan karyawan bisa mengisi form pembukaan rekening baru untuk rekening tabungan dan deposito, tetapi yang sering terjadi di lapangan, pada saat pengisian form formulir nasabah baru karyawan yang bertugas ke lapangan kebanyakan dalam pengisian form tidak lengkap atau banyak data – data yang kurang sehingga menghambat proses penginputan di program.

Dan pelatihan APPU – PPT yaitu pelatihan mengenai penerapan program anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme bagi bank umum, yang mewajibkan kepada seluruh bank di Indonesia untuk menerapkan program anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme, pelatihan ini diberikan agar karyawan khususnya pada PT BPR Parta Kencana Tohpati mengetahui ketika ada nasabah baru yang menempatkan dananya dengan jumlah besar, karyawan sudah bisa menganalisa darimana uang tersebut sehingga karyawan bisa

mengantisipasi tindakan yang bisa merugikan bank. Pelatihan ini diadakan per 3 bulan sekali, dengan ketentuan 3 bulan pertama pelatihan pengenalan produk (*Knowledge Produk*), 3 bulan kedua diadakan pelatihan *excellent service*, kemudian 3 bulan ketiga pelatihan pengisian foem formulir nasabah baru, dan 3 bulan terakhir diadakan pelatihan APPU – PPT, dengan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, tinggi dan rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan. Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry et.all (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang di tugaskan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang di gunakan.

Berdasarkan hasil observasi untuk lingkungan kerja di PT BPR Parta Kencana Tohpati sudah cukup baik dilihat dari ruangan yang luas, pencahayaan yang cukup bagus, tetapi masih terdapat beberapa permasalahan di lingkungan PT BPR Parta Kencana Tohpati seperti sering gangguan pada jaringan internet yang menghubungkan server antara kantor pusat dan kantor cabang, antar sesama karyawan pun masih sering terjadi perselisihan pendapat yang mengakibatkan komunikasi kurang lancar, kerja sama antar team work berkurang dan semangat bekerja pun menurun.

Menurut Harianto dkk (2008:144) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tergantung pada rendahnya stres atau sebaliknya munculnya masalah-masalah dalam diri tenaga kerja yang tidak puas dengan hasil

kerjanya. Jadi disimpulkan stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan menurunkan kinerja. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan. Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kinerja menjadi lebih buruk karena adanya penurunan kreatifitas, dan gangguan kesehatan pada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi tingkat stres kerja di PT BPR Parta Kencana Tohpati cukup tinggi, dikarenakan beban dan tanggung jawab karyawan sangat besar. Dimana seluruh karyawan diberikan target setiap bulannya, pekerjaan dikerjakan oleh 1 karyawan saja.

Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini masih penting untuk dilakukan karena pada dasarnya pelatihan, lingkungan kerja, dan stres kerja masih dianggap dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga untuk mengetahui apakah factor-faktor tersebut berpengaruh di sebuah perusahaan perlu diadakannya sebuah penelitian.

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian empiris yang telah dilakukan, serta adanya beberapa permasalahan yang sering ditemukan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Parta Kencana Tohpati Di Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Partakencana Tohpati Tahun 2023 ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Partakencana Tohpati Tahun 2023 ?
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Partakencana Tohpati Tahun 2023 ?
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Partakencana Tohpati Tahun 2023 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partakencana Tohpati Tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partakencana Tohpati Tahun 2023.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partakencana Tohpati Tahun 2023
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Parta Kencana Tohpati Tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai upaya untuk mendukung pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, serta khususnya yang berkaitan mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan stres kerja di perbankan, terutama pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi PT BPR Parta Kencana Tohpati

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT BPR Parta Kencana Tohpati dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Parta Kencana Tohpati.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Parta Kencana Tohpati.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2011: 2). Fungsi-fungsi manajemen, antara lain :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas tersebut.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan dapat terselenggara.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Hasibuan (2006:111), manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari pegawai. Untuk itu, diluar kegiatan sebagaimana tersebut diatas, masih banyak

yang harus dilakukan seperti peningkatan kualitas kehidupan kerja melalui perubahan struktur kerja, penciptaan disiplin kerja, bimbingan dan penyuluhan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemotivasian.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena dengan kinerja pegawai akan diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja menurut Prawirosentono (2012) adalah hasil dari kerja yang bisa diraih oleh seorang karyawan atau beberapa orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban karyawan. Seluruh elemen perusahaan bekerja dalam rangka upaya untuk mencapai pada yang menjadi tujuan organisasi, dengan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral yang ada.

Sedangkan menurut Dessler (2011) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Gibson (2003) menyatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas dan kemampuan
- 2) Sikap dan etika kerja
- 3) Efektivitas
- 4) Otoritas dan tanggung jawab
- 5) Disiplin
- 6) Inisiatif
- 7) Sarana pendukung

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Keban(2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) dalam Ahmad, dkk (2022) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

5) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi :

- 1) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- 3) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- 5) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Pemaparan dari beberapa teori di atas dan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari T.R Michael untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja karyawan yang ada di PT BPR Parta Kencana Tohpati secara maksimal.

2.1.4 Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Menurut Siswanto (2000:141) mengemukakan bahwa pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Hariandja (2002 : 168) mengemukakan bahwa ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu :

1) Pengenalan awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2) Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja.

Perubahan – perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya

saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utamadaya saing yang langgeng.

4) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Indikator pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang diungkapkan menurut Siregar (2009 :

56) adalah sebagai berikut :

1) Partisipasi Pegawai

Partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.

2) Perubahan Pegawai

Perubahan yang ditunjukkan oleh pegawai setelah mengikuti pelatihan tersebut

3) Tenaga Pelatihan Yang Berkualitas

Dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri yang handal dan ahli dibidangnya.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi (Mangkunegara, 2013). Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. 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, 2001).

Menurut Sedarmayanti (2001) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan-sistem kerja yang efisien.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja meliputi faktor-faktor :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai, yang meliputi :

- a) Suhu
- b) Penerangan
- c) Mutu udara

- d) Ukuran ruang kerja
 - e) Pengaturan ruang kerja
 - f) Privasi
- 2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri, di dalam melakukan aktifitas nya pegawai pasti membutuhkan orang lain, yang meliputi :

- a) Hubungan kerja
 - b) Kelompok lingkungan kerja
- 3) Indikator lingkungan kerja

Menurut Dessler (2004 : 86) ada beberapa indikator lingkungan kerja yang baik, yaitu :

- a) Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absen.

- b) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

- c) Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh keceraha, kebauan,

pengarahan, dan ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baikakan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

d) Keamanan

Perlindungan yang diberiakn kepada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tentram akan lebih diutamakan dari pada efisiensi pekerja itu sendiri, jika dilihat dari sudut pandang para pekerja.

e) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

2.1.6 Stres Kerja

a. Pengertian stress kerja

Menurut Fahmi (2016:214) stres adalah keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Menurut Mangkunegara(2013:87) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seseorang calon karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stres dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres pada prinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stres itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

b. Faktor –faktor penyebab stres

Stres yang dialami seseorang biasanya dibagi kepada 2 faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

a. Stres karena tekanan dari dalam (internal factor)

b. Stres karena tekanan dari luar (external factor)

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Contohnya ketika di dalam keluarga

ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Ini kita sebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Untuk contoh kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinanyang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres. Sedangkan penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:72) dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja , yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dilakukan 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 dikerjakan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sebelumnya sudah pernah dilakukan, hasil penelitian sejenis yang dipublikasikan secara ilmiah digunakan sebagai kajian empiris adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian oleh Fajri (2019) dengan judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi secara parsial, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta.

- b. Penelitian oleh Ihsan (2017) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Central Proteina Prima Tbk. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel stres kerja sebesar 11.065 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan nilai t hitung lingkungan kerja sebesar -3.032 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,004 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 72.859 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 dengan sig 0,000 < 0,05 Zmenunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti stres kerja dan lingkungan kerja secara serempakberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja
- c. Penelitian oleh Pradana (2018) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun). Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, stres kerja berpengaruh negatif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

- d. Penelitian oleh Adriyan (2018) dengan judul : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan, ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial dan simultan, ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu

lebih besar pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta lebih besar pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada Grand Quality Hotel Yogyakarta.

- e. Penelitian oleh Wulan (2019) dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga tingkat stres kerja yang ada dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.