

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Respatiningsih, 2015). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi (Darmawati, 2016).

Persaingan sumber daya manusia pada era globalisasi sudah semakin ketat maka oleh karena itu sumber daya manusia diharuskan untuk selalu mengembangkan potensi diri secara maksimal dan lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan dan juga direncanakan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan diminta harus mengetahui bagaimana cara mengendalikan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi,

sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan cita cita perusahaan atau organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno,2014). Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani,2015). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal teraebut faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di UD. Kencana Lestari Denpasar adalah waktu bekerja terutama pada absensi karyawan yang kurang efektif pada perusahaan dan menimbulkan karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja dan bertentangan dengan tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu tidak adanya konsisten dalam waktu kerja karyawan karena absensi pada saat ini masih manual sehingga tidak dapat di kontrol waktu karyawan masuk kantor dan juga saat karyawan pulang dan menutup hari kerjanya. Hal ini tidak dilaksanakan dengan baik. Karyawan bekerja tanpa adanya tepat waktu sehingga akan merugikan perusahaan. Permasalahan yang berkaitan dengan UD. Kencana Lestari Denpasar terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari data absensi. Adapun data absensi karyawan selama bulan Januari-Desember 2022 pada UD. Kencana Lestari Denpasar, disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Data Absensi karyawan Pada UD. Kencana Lestari Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Total Hari Kerja (hari)	Karyawan yang tdk hadir (orang)	Jumlah kehadiran	Tingkat Absensi
1	Januari	40	31	1240	25	1215	2.01%
2	Februari	40	28	1120	29	1091	2.58%
3	Maret	40	31	1240	30	1210	2.41%
4	April	40	30	1200	28	1172	2.33%
5	Mei	40	31	1240	26	1214	2.09%
6	Juni	40	30	1200	25	1175	2.08%
7	Juli	40	31	1240	27	1213	2.17%
8	Agustus	40	31	1240	25	1215	2.01%
9	Septembr	40	30	1200	37	1163	3.08%
10	Oktober	40	31	1240	28	1212	2.25%
11	November	40	30	1200	25	1175	2.08%
12	Desember	40	31	1240	29	1211	2.33%
Jumlah			365	14600	334	13.216	2.28%
Rata-rata			30.41	1.216,6	27.83	1.101,3	2.52%

Sumber: UD. Kencana Lestari, 2022

Dari tabel 1.1 dapat di lihat bahwa data absensi pada tahun 2022 meningkat terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar. Angka yang di lihat pada bulan September mencapai presentase 3.08% cukup cenderung meningkat terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar. Data absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cukup tinggi dan hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pada karyawan masih kurang. Salah satu penyebab turunnya semangat kerja karyawan adalah kinerja karyawan yang kurang efektif dan efesiensi dalam menggunakan waktu bekerja. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal (Hartawan 2016). Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik.

Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepeimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan, (Hasibuan 2015). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitan dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Setiawan 2018).

House dan Rosniyenti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam memotivasi, mempengaruhi dan membuat orang lain dapat berkontribusi pada efektivitas dan kesuksesan organisasi. Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain sehingga orang ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi ditujukan untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya sehingga mereka ingin melakukan seperti yang diharapkan atau diarahkan oleh orang lain yang memimpin ini (Sutikno, 2019).

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menumbuhkan semangat kerja para karyawan, sesungguhnya perilaku pemimpin secara efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan harus dimiliki oleh seorang atasan sebaiknya adalah yang dapat memberikan stimulasi intelektual dan inspirasional untuk bawahannya sehingga para bawahan tergerak untuk lebih maju, produktif dan inovatif. (Mengkunegara, 2017).

Kartono (Thoha, 2017), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah

memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencanayang telah ditetapkan. Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Handoko (2016) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang pentingdan strategis dalam kelangsungan suatu usaha.

Fenomena terkait kepemimpinan di UD. Kencana Lestari Denpasar yaitu pimpinan tidak konsisten dalam melakukan meeting, semestinya meeting antara pimpinan dengan karyawan di lakukan dalam sebulan dua kali. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu fungsi kepemimpinan dalam hal evaluasi tidak terlaksana dengan baik. Penelitian terkait dengan pengaruh kepimpinan terhadap semangat kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun masih tidak konsisten, seperti yang diungkapkan oleh Zakani (2021) menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai Kantor Walinagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti. Beberapa peneliti mengaitkan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, diantaranya penelitian yang dilakukan Siswati (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sudirjo (2017) menyatakan bahwa kepempinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian

yang dilakukan Yohanes (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerjanya (Sunyoto, 2016). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja yang terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja kerja.

Sudarmayati, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Robbins, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi 2 yaitu: lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini merupakan kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran tersebut diorganisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntun instansi mengetahui sasaran kinerja, jika sasaran kinerja ditumbuhkan dalam diri karyawan maka akan membentuk sesuatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah menurut (Mangkunegara, 2018).

Fenomena lingkungan kerja pada UD. Kencana Lestari Denpasar adalah masalah pada penerangan yang ada pada UD. Kencana Lestari Denpasar sangatlah rendah dimana ada beberapa lampu di dalam ruangan yang redup. Hal ini menyebabkan jarak pandang karyawan terganggu. Masalah hubungan karyawan masih terdapat hubungan yang kurang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Berdasarkan permasalahan di atas lingkungan kerja pada UD. Kencana Lestari Denpasar masih tergolong rendah dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yosef, *et al.* (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Andika (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawabi (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka oleh karena itu penulis perlu melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh lingkungan kerja. Berbeda yang diungkapkan oleh Yani (2020) menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persro) Area Kabupaten Buton Utara, hasil penelitian tersebut

mengindikasikan lingkungan kerja tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain mengungkapkan diantaranya Ratna (2017), Annisa (2015), Inbar (2018), Ratnasari (2017), Manihuruk (2020) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut memberikan makna bahwa semakin mendukung lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan semakin meningkat. Penelitian sebelumnya dan dilakukan oleh Arwani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Makmur. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Jhon, 2016). Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan fisik, psikis, emosi maupun mental karena adanya kondisi yang mempengaruhi ini. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar lingkungan diri seseorang. Stres kerja dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbins (2018). Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin di capai dengan kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Robbin (2015) seseorang dapat dikategorikan mengalami stres jika urusan stres yang dialami melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

dan kondisi seorang karyawan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Penelitian berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja dilaksanakan oleh penelitian dari Sintya, *et al.* (2016) menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2009:) adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Stres kerja ini tampak dari tanda-tanda antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat. Stres kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sebuah lembaga penelitian terhadap stres di Jepang secara berkala memantau tingkat stres yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari 51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada di tahun 2000. Pada tahun yang sama, 6000 perusahaan di Inggris mengeluarkan rata-rata lebih dari 80 ribu dollar Amerika untuk membayar kerusakan yang ditimbulkan akibat stres pada karyawan. Di Indonesia, salah satu penelitian yang pernah dilakukan oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 menemukan bahwa krisis ekonomi yang berkepanjangan, PHK, pemotongan gaji, dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stressor

utama pada saat itu. (Saragih, 2010).

Fenomena yang terkait dengan stres kerja di UD. Kencana Lestari Denpasar adanya sering terjadi mencari backup dari subuh karena adanya keperluan minim (sakit). Stres di tempat kerja bukanlah fenomena baru, akan tetapi dewasa ini telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting di dunia bisnis. Berdasarkan permasalahan di atas stres kerja masih menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Irawan (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan sedangkan Melidasari (2015) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Demikian pula penelitian yang Sutrisno (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian sejenis. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang mendalam untuk kajian mengenai pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan UD. Kencana Lestari Denpasar.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu mengaplikasikan teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah, dengan kenyataan yang ada

dilapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenisnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *Goal* dan *Intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human *behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batas tertentu. Menurut Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy Goal*.

Menurut Sukadji (2010), Asumsi dasar penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

Mengacu pada Arsanti (2009) *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat

meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebelumnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2011) sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan

Karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekturan, penyeleksian dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karirnya.

Menurut Bohlander (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Menurut Wright, *et al* (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kombinasi, kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performan karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompesasi, manajemen performa serta relasi antara karyawan.

Menurut Sadili (2010), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

UNMAS DENPASAR

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai, (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuaidengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masingindividu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan (Ability), secara psikologis kemampuan(ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge +Skill). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifred dan genius dengan pendidikan yang memadai untukjabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari makaakan lebihmudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (motivation), motivasi diartikansuatu sikap(attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya,

mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas Kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, artinya dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Namawi (2016) sebagai berikut:

1. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yaitu hasil kerja yang di peroleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah di tentukan perusahaan.
2. Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu hasil kerja yang di peroleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang di tentukan perusahaan.
3. Mampu berprestasi yaitu semua karyawan mampu berprestasi dalam melaksanakan tugas perusahaan.
4. Selalu menjadi yang terbaik yaitu semua karyawan di harapkan berkompetisi menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas sehari – hari.
5. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yaitu semua karyawan di harapkan selalu memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan hasil informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin pesat potensi nilainya bagi organisasi. Penilaian kinerja kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan.

Diuraikan oleh Hasibuan (2012), bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penempatan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaan.

Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan. Semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk sistem penilaian kinerja, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka, tujuan khusus dapat digolongkan kedalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan. Kedua tujuan ini tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagai suatu hasil, kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Suprihanto (2011), menyebutkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu: bakat, pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja, pengembangan karir, lingkungan Fasilitas, iklim kerja, motivasi kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, Kesempatan berprestasi dan lainnya sebagainya. Russel (2010), menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan kapabilitas, sikap, dan perilaku pegawai sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Dari sekian banyak penelitian yang mempengaruhi kinerja pegawai, ternyata kinerja Pegawai, sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan serta keinginan untuk pekerjaan tersebut dengan kata

lain diperoleh dengan pelatihan. Kaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi melalui sistem manajemen kinerja yang efektif yang akan dipilih untuk disesuaikan harus bergantung pada kebutuhan dan tujuan masing-masing organisasi.

Menurut Ruky (2012), program manajemen kinerja yang efektif hendaknya memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Relavance, yaitu hal-hal atau faktor-faktor yang diukur adalah relevan, terkait dengan pekerjaan apakah itu outputnya, proses atau inputnya.
2. Sensistivity, yaitu sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara pegawai yang berprestasi dan yang tidak berprestasi
3. Reliability, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, percaya bahwa menggunakan tolak ukur yang efektif, akurat, konsisten dan stabil.
4. Acceptibiliy, yaitu sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilaian maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.
5. Practicality, yaitu sistem instrument atau formulir harus mudah digunakan oleh kedua belah pihak, tidak rumit, dan tidak berbelit-belit.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi (2016), terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya Stogdil menyatakan bahwa Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak

pemikirannya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi di arahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang di pimpinnya agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan, tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe- tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya, dalam melaksanakan tugas kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisis terhadap situasi, dan kemampuan berkomunikasi yaitu kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Menurut Taryaman (2016) secara umum dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.

2.3.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyono, (2018) indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan Analitis Kemampuan menganalisa, situasi yang di hadapi secara

teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keberanian Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi dia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah di percayakan kepadanya.
3. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi karyawan tentunya, sangat penting bagi seseorang pemimpin.
4. Kemampuan mendengar salah satu sifat yang perlu di miliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuan serta kemampuan mendengar pendapat dan saran- saran lain, terutama bawahan bawahannya.

Sedangkan Menurut Arianty (2017) sebagai berikut:

1. Kedudukan sebagai Pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut.

2. Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan.

3. Kepercayaan Diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa, dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan

hadiah-hadiah tersebut.

4. Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dinilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin maka semua informasi yang datang dari luar organisasi. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

5. Hubungan dengan Bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang-orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi.

2.3.3 Karakteristik kepemimpinan

Menurut Handoko, (2017) mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu meliputi:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (Supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan (decisiveness), atau kemampuan untuk membuat keputusan keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

2.3.4 Tipe Kepemimpinan

Menurut Ronald (2016) hanya ada tiga tipe kepemimpinan yang disebut sebagai gaya kepemimpinan, yaitu: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan liberal.

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

Ciri-ciri kepemimpinan gaya otoriter antara lain: wewenang mutlak terpusat pada pemimpin; keputusan selalu dibuat oleh pimpinan; kebijaksanaan selalu dibuat oleh pemimpin; komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat; prakarsa harus selalu datang dari pimpinan; tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat; tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara intruktif; lebih banyak kritik dari pada pujian; pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat; cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman; kasar dalam bertindak; kaku dalam bersikap; tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

2. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan

nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri.

Ciri-ciri kepemimpinan gaya demokratis antara lain: wewenang pimpinan tidak mutlak; pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan; keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan; kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan; komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara sesama bawahan maupun antara bawahan dengan atasan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar; prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan; banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat; tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif; pujian dan kritik seimbang; pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing; pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar; pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak; terdapat suasana saling percaya, saling hormat-menghormati dan saling hormai-menghormai; tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

3. Kepemimpinan Liberal

Kepemimpinan liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Ciri-ciri kepemimpinan liberal antara lain: pimpinan melimpahkan

sepenuhnya kepada bawahan; keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan; kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan; pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya; hamper tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan para bawahan; prakarsa selalu datang dari bawahan; hampir tiada pengaruh dari pimpinan; peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok; kepentingan pribadi lebih utama dari pada kepentingan kelompok; tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang perorang.

2.3.5 Syarat Kepemimpinan

Syarat-syarat kepemimpinan menurut (Kartini, 2019) ada tiga hal meliputi:

1. Kekuasaan Ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan berusaha melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan Ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

2.3.6 Tugas Pemimpin

Menurut Anoraga (2019) tugas seorang pemimpin pada garis besarnya ada tiga, yaitu:

1. Memberikan struktur terhadap situasi, maksudnya adalah menyederhanakan dan mencari alternatif pemecahan atau solusi terhadap berbagai masalah yang

dihadapai kelompoknya.

2. Mengendalikan tingkah laku kelompok, adalah mengawasi, memantau dan mengendalikan tingkah laku kelompok yang mungkin dapat merugikan atau tingkah laku individu yang dapat merugikan kelompok.
3. Sebagai juru bicara kelompok, maksudnya memberikan informasi yang benar, meluruskan informasi kepada masyarakat tentang sesuatu yang diperlukan dalam rangka mengamankan kelompoknya dan juga memberikan informasi kebawahan tentang sesuatu yang dibutuhkan bawahan Selain tugas-tugas seperti yang disebut di atas, seorang pemimpin mempunyai tugas antara lain sebagai berikut.
4. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi.
Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik baiknya, apabila seorang pemimpin memahami lebih dahulu asumsi struktural sebuah organisasi.
5. Pemimpin merupakan implementasi dari tujuan organisasi.
Pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan kedalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.
6. Mempertahankan keutuhan organisasi.
Pemimpin bertugas untuk mempertahankan keutuhan organisasi dengan melakukan koordinasi dan control terhadap karyawan.
7. Mengendalikan konflik internal yang terjadi didalam organisasi. Pemimpin harus mampu mengendalikan konflik internal yang terjadi didalam organisasi agar keharmonisan antar karyawan tetap terjaga.
8. Mengusahakan sistem komunikasi yang efektif terhadap karyawan.

Proses komunikasi antar pemimpin dan karyawan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, dengan komunikasi akan memperkecil kesalah pahaman yang ada antara pemimpin dan karyawan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Nitisimito (2016), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Lussier, 2017) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara, 2016).

2.4.2 Jenis lingkungan kerja

Kerja Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati, 2019).

Lingkungan kerja adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang

berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik. Lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja Munandar (2018).

Menurut Munandar (2018) mangajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa dinding-dinding bagi yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua karyawan dari pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon (pendek) dan tanaman, kaca jendela yang rendah lemari-lemari pendek, rak-rak buku. Kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja.

Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya ikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan kantor dalam kantor pemandangan ala mini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan

berkonsentrasi.

Jenis lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja

Dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah

hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

- a. Rasa Bosan Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b. Keletihan dalam bekerja keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hadari (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh parapemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim

kerja tersebut.

Menurut Ashar (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Ilmunisasi (penerangan) Kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

Menurut Soedarmayanti (2019) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahayalangsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Faktor lain dari lingkungan kerja adalah distribusi dari cahaya dalam kamar atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Memberi penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanyadari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (eyestrain) setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan factor lain yang mengurangi efesiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar

dirasakan sebagai silau karena intensitas cahaya melebihi intensitas dari intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata. Silau di tempat kerja bisa diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung, atau diletakkan diluar bidang panagan pekerja.

Cara lain ialah dengan memberi semacam kelap topi (visor) atau pelindung mata (eyeshades). (Suyatno, 2018) secara rinci menyarankan apa yang harus diperhatikan agar silau diruangtamu, kantor, ruangkelas dan ruang kerja dapat dihadiri:

- a. Jangan ada sumber cahaya yang ditempat kan pada bidang visual dari operator.
- b. Sumber sinar yang tidak tersaring, jangan dipakai di ruang kerja.
- c. Penyaringan harus sekian rupa hingga rata-rata terangnya tidakmelebihi 0,3 Sb bagi penerangan umum dan 0,2 Sb bagi ruang kerja.
- d. Sudut antara garis pandang horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya harus melebihi dari 30°.
- e. Jika sudut terpaksa kurang dari 30°, karena ruangan yang besar, lampu nya harus disaring dan jika memakai lampu pendar, arah tabung harus menyilang garis pandang.
- f. Untuk menghindari silau karena pantulan, tempat kerja harus diletakkan demikian rupa hingga garis panang yang sering dipakai jangan terhimpit dengan cahaya yang terpantul, dibawah area pantulan dengan kontras yang melebihi 1:10 jangan terjadi pada bidang visual.
- g. Pemakaian perabot, mesin, papan wesel dan perkakas kerja yang berkilaukilau hendaknya di hindari.

Kecerahan (luminance) merupakan ukuran suatu permukaan yang

memencarkan sinar atau memantulkan sinar sumber dari cahaya. (Munandar, 2018) mengajukan untuk memberikan iluminasi yang uniform pada daerah kerja untuk menghindari sialau. Ini dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.

2. Warna erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.
3. Bising bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi:
 - a. Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
 - b. Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka bekerja dalam lingkungan yang sepi.

UNMAS DENPASAR

Menurut Sedarmayanti (2019), salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan bekerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga

produktifitas kerja meningkat.

Musik dalam bekerja Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja.

Soedarmayanti (2019), faktor-faktor yang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

2. Keamanan kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

Hubungan karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Nitisemito (2016) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal

dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Gie (2019) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup baik dan memancar dengan tepat akan menambah efesiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas lelah. Banyak ketidak beresan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang buruk, misalnya ruang terlampau gelap atau pegawai harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan.

2. Warna

Warna mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam suatu kantor, selain itu warna dapat memberikan pengaruh dalam memperbesar efisiensi kerja pegawai. Warna dapat memberikan pengaruh positif terhadap jiwa para pegawai. Apabila dalam penggunaan warna dinding ataupun peralatan kantor tepat, maka kegembiraan maupun ketenangan para pegawai dapat tercipta. Selainitu, dengan menggunakan warna yang cocok akan mengurangi timbulnya kesilauan yang ditimbulkan oleh adanya sinar atau cahaya yang berlebihan (Gie, 2009).

Tata warna dalam kantor diantaranya adalah warna dinding, langit langit, lantai, mebel, peralatan dan mesin-mesin kantor. Dalam merencanakan faktor-

faktor kerja kantor, maka langkah pertama yang harus diperhatikan adalah mempertimbangkan faktor warna, karena warna mempengaruhi jiwa pegawai. Penggunaan warna yang tepat akan mengurangi rasa tertekan, lelah, sehingga karyawan merasa bebas dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan kantor. Penggunaan warna dalam kantor tidak hanya berfungsi mempercantik kantor tetapi juga mempengaruhi kondisi bagaimana pekerjaan kantor itu dilakukan.

Masing-masing warna itu apabila disoroti oleh cahaya penerangan akan memantulkan kembali cahaya itu secara berbeda-beda. Kemampuan suatu warna untuk memantulkan kembali cahaya yang mendatangi disebut daya pantul warna. Oleh karena itu kalau hendak menciptakan tata ruang kantor yang baik sebaiknya menggunakan bermacam-macam warna. (Gie, 2009).

3. Udara

Ruangan kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2016) adalah sebagai berikut:

1. Rekan Kerja yang Mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di kantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.

2. Kondisi ruangan kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan adanya ruangan kerja yang baik akan dapat

memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam menyelesaikan tugas.

3. Perlengkapan kerja yang mendukung

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektifitas pegawai dalam bekerja.

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangku Negara, (2015) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson *et al* (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Panji (2015) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek dipekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya Sunyoto (2017).

Menurut Philip (2018) menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan

tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.

2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stres menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustres yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal Sunyoto, (2016).

2.5.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Margianti (2016) indikator-indikator stres kerja sebagai berikut yaitu:

1. Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan diukur dari persepsi responden mengenai tuntutan atau tekanan dari atasan yang berlebihan.
3. Ketegangan dan kesalahan diukur dari persepsi responden mengenai ketegangan atau kesalahan yang dilakukan karyawan pada saat bekerja.

Sedangkan Menurut, Ahmad *et al*, (2019) sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang tuntutan

tersebut meliputi desain pekerjaan individual

2. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

2.5.3 Sumber-sumber Stres Kerja

Keberadaan stres kerja yang dialami karyawan tentu saja tidak dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 2 (Robbins, 2017) sumber stres kerja tersebut adalah:

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang berkaitan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain, pekerjaan, individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkah otomatisasi) kondisi kerja dan tata letak fisik. Makin banyak saling ketergantungan antara tugas seseorang dan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan.

Demikian juga bekerja dalam satu kamar yang berjubel atau lokasi dimana terjadi gangguan terus-menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

- a. Ketersediaan sistem informasi
- b. Kelancaran pekerjaan
- c. Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
- d. Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan

e. Banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

- a. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- b. Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan.

2.6 Hubungan antara Variabel

2.6.1 Hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi atau tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Pada penelitian Tampil (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi

motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

2.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Putra (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berdampak besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6.3 Hubungan Stress Kerja dengan kinerja karyawan

Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka seperti mudah marah dan agresif, tidak dapat santai, emosi yang tidak stabil, tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat. Bagi seorang manajer (pemimpin) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan seseorang frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaiknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut baik bermotivasi untuk berkinerja baik.

Menurut Aji (2017) karyawan memiliki kecenderungan stres yang tinggi tentang waktu, bekerja berjam-jam lebih lama yang akan mengurangi dorongan karyawan untuk melakukan yang lebih baik, stres di lingkungan kerja mengurangi niat karyawan untuk melakukan lebih baik dalam meningkatkan pekerjaan.

2.7 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya akan di gunakan sebagai bahan refrensi dan perbandingan dalam penelitian ini antara lain:

2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

1. Siswanti (2018) berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Jaya, Kediri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda dan uji asumsi klasik, dan jumlah sampel dari penelitian ini 45 orang. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Jaya, Kediri.
2. Sudirjo (2017) berjudul pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Adi Perkasa, Bandung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang di gunakan pada penelitian ini uji insturmen dan regresi linear berganda, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Hasil dari penelitian bahwa kepeimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi

Perkasa, Bandung.

3. Kirana, (2021) berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy sentoso collection. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini menggunakan 50 karyawan Roy Sentoso Collection. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pengujian menggunakan Systematic Random Sampling dimana data diolah menggunakan SPSS 25. terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan locus of control.
4. Widyani, *et al.* (2018) berjudul dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pt. Jatim Watkotraya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pt. Jatim Watkotraya.
5. Marjaya, (2019) berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Siagian, (2018) berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Persero.

2.7.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

1. Safira, (2020) berjudul Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada perum studi perhutani divisi regional Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Pengambilan sample menggunakan teknik purposive sampling sehingga didapatkan sample sebanyak 113 responden. Pengumpulan data menggunakan angket. Uji validitas instrument menggunakan analisis factor konfirmatori, uji reliabilitas menggunakan pendekatan nilai Cronbach Alpha, dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Widyani, *et al*, (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Orindo Alam Ayu

Denpasar.

3. Melindasari, (2018) berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance, Gresik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Devi, (2018) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pembangunan. Daerah Provinsi Lampung. Jumlah sampel dalam penelitian ini 40 karyawan. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji F, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Siregar (2020) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super setia sagita medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Hartati, (2020) berjudul pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Indotirta Suaka. Penelitian ini bertujuan

untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesis diuji T dan uji F. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2.7.3 Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan

1. Ervina, (2017) berjudul pengaruh komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah komunikasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 48 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.
2. Siregar, *et al.* (2019) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioncerindo Gourmet Internasional, Tbk. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioncerindo Gourmet Internasional, Tbk. Persamaan menggunakan variable Stres kerja dan perbedaan terletak pada tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.

3. Irawan, (2016) berjudul pengaruh disiplin dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada SFA Resto Karanganyar. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa disiplin dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Resto Karanganyar.
4. Sugiarto, (2020) berjudul stres kerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 45 responden, yang diperoleh dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5. Nugroho, (2021) berjudul Pengaruh kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada komunitas keluarga gojek Yogyakarta). Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif, motivasi berpengaruh positif, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada komunitas keluarga gojek Yogyakarta). Persamaan dalam variabel stress kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel kompensasi dan motivasi.
6. Julvia, (2016) berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Stress kerja dan konflik kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja

dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk itu dilakukan suervei dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data. Dari hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat.

