BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam usaha mencapai tujuan (Sandi *et al.*, 2019). Menurut Saputra dan Wibawa (2018) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga, dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Martini (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2017) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021). Menurut Mauli (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor stres kerja. Stres kerja adalah respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan, dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, dan merupakan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan oleh orang lain/pihak eksternal (Kreitner dan Kinicki, 2017). Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Diputra dan Surya (2019), Wiryana (2020), Sugiarto dan Nanda (2020) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Wartono (2017) dan Lengkong *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018). Lebih lanjut Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian terkait hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, beberapa penelitian tersebut antara lain adalah Josephine dan Harjanti (2017), Hardiani *et al.*, (2017), Kusumastuti *et al.*, (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasia dan Ronnie (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Safira dan Rozak (2020) dan Chandra dan Adriansyah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Terminal Keberangkatan PT. Garuda Indonesia di Bandara I Gusti Ngurah Rai Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung yang merupakan merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri penerbangan nasional Indonesia yang memiliki visi “Menjadi perusahaan penerbangan yang andal dengan menawarkan layanan yang berkualitas kepada masyarakat dunia menggunakan keramahan Indonesia. Berdasarkan visi yang dimiliki PT. Garuda Indonesia, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan untuk dapat mencapai visi tersebut.

PT. Garuda Indonesia cabang Bali telah menerapkan cara kerja yang efektif atau cara-cara meningkatkan kinerja yang baik, agar kinerja yang dihasilkan lebih baik. Salah satunya adalah penerapan absensi setiap harinya. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada *DUMAN (Duty Manager)* terdapat permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan terlihat pada perilaku

karyawan yang tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, ketelitian dalam bekerja, mengutamakan kejujuran dalam melakukan pekerjaan, dan memberikan gagasan yang inovatif untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena rendahnya kinerja karyawan tersebut menyebabkan ketidاكلancaran proses pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan PT. Garuda Indonesia Cabang Bali juga didukung dengan meningkatkan absensi karyawan. Rekapitulasi absensi karyawan Terminal Keberangkatan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Terminal Keberangkatan
Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Seharusnya Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hadir	Tingkat Persentase Absensi (%)
	(1)	(2)	(1x2) = (3)	(4)	(3-4) = (5)	(4:3) x 100 = (6)
Januari	34	24	816	67	749	8,21
Februari	34	24	816	81	735	9,93
Maret	34	24	816	77	739	9,43
April	34	20	680	61	619	8,97
Mei	34	24	816	53	763	6,49
Juni	34	20	680	73	607	10,73
Jumlah		272	3.934	339	3.605	43,03
Rata-Rata						7,17

Sumber: PT. Garuda Indonesia Cabang Bali, (2021)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan terminal keberangkatan pada PT. Garuda Indonesia cabang Bali tahun 2021 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 7,17%. Mudiarta dalam Mahrizal (2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi.

Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak PT. Garuda Indonesia cabang Bali. Absensi merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Tingginya absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi masalah karena pelanggaran tersebut dapat membawa dampak negatif kepada instansi seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama.

Rendahnya kinerja karyawan terminal keberangkatan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti stres kerja yang tinggi dialami oleh karyawan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Permasalahan stres kerja dilihat dari beban kerja yang diberikan dirasa tinggi oleh karyawan. Tingkat stres yang dialami karyawan terminal keberangkatan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan dimana tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stress kerja.

Selain itu, minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini karena berdasarkan hasil wawancara dengan *Duty Manager*, permasalahan lain yang dihadapi PT. Garuda Indonesia Cabang Bali yaitu tidak tercapainya target kerja akibat pandemi, menyebabkan manajemen PT. Garuda Indonesia Cabang Bali dengan terpaksa merumahkan sebagian karyawannya. Sehingga

sebagian karyawan tidak bisa bekerja seperti normal diakibatkan oleh pemasukan perusahaan yang minim terlebih pada tanggal 1 juni 2021 intruksi pemerintah terkait Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) mikro kembali di tetapkan di beberapa provinsi Indonesia dengan kasus penyebaran COVID-19 yang dinilai tinggi. Selain itu untuk karyawan yang masih bekerja seperti biasa pun diberlakukan pemotongan gaji sebesar 50%.

Terkait dengan faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja fisik yang terdapat di PT. Garuda Indonesia cabang Bali khususnya pada bagian terminal keberangkatan, Hal ini dikarenakan PT. Garuda Indonesia cabang Bali sangat memperhatikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di gunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan serta rasa aman dalam melakukan pekerjaanya. Fasilitas-fasilitas bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaanya di perhatikan sedemikian rupa seperti tersedianya peralatan pekerjaan yang lengkap dan terawat serta pencahayaan yang baik sudah sangat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaanya.

Namun pada lingkungan kerja non fisik, yang ada di bagian terminal keberangkatan PT. Garuda Indonesia cabang Bali saat ini penuh dengan persaingan yang sangat ketat antar individu. Para karyawan selalu ingin mendapat perhatian yang lebih terhadap atasan sehingga beberapa karyawan terlihat kurang nyaman dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan, karena sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya lingkungan kerja non fisik terjadi karena hubungan manusiawi karyawan tempat ia bekerja dan manusia merupakan mahluk yang unik, karena setiap manusia memiliki ciri dan karakter yang berbeda

satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terminal keberangkatan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali yang meliputi: stres kerja dan lingkungan kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali”.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Bali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Bali.
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara terhadap kinerja karyawan serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi PT. Garuda Indonesia Cabang Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui stres kerja dan lingkungan kerja. Agar meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pengetahuan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan melengkapi kebutuhan perpustakaan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada sub bab landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins dan Judge, 2017).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. **Kekhususan**

Kekhususan artinya seseorang akan mempersepsikan perilaku individu lain secara berbeda dalam situasi yang berlainan. Apabila perilaku seseorang dianggap biasa maka akan dinilai sebagai atribusi internal. Sebaliknya,

apabila perilaku dianggap suatu hal yang luar biasa maka individu lain yang bertindak sebagai pengamat akan memberikan atribusi eksternal.

b. **Konsensus**

Konsensus artinya jika semua orang mempunyai kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal. Sebaliknya, apabila konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal.

c. **Konsistensi**

Konsistensi yaitu jika seseorang menilai perilaku-perilaku orang lain dengan respon yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku itu, orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal.

Grand theory ini dijadikan pijakan untuk analisis penelitian kinerja karyawan dan keterkaitannya yaitu kinerja karyawan pada garis besarnya dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasi dan teori ini menerapkan proses tingkah laku kerja seseorang karena hal tersebut salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara tersebut pimpinan bisa melihat hasil penilaian kinerja karyawan sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

2.1.2 Stres Kerja

1. **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari munculnya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa

rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja juga dijelaskan Nurini *et al.*, (2017) yaitu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Sementara menurut Lantara dan Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Mangkunegara (2017) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat;
- b. Waktu kerja yang mendesak;
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah;
- d. Iklim kerja yang tidak sehat;
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab;
- f. Konflik kerja;
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu;

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain

4. Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lain.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah definisi lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Siregar (2020) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Faktor lingkungan sosial

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

- 2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

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

3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2018) terdapat tiga indikator untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu:

- a. Pelayanan karyawan yang meliputi program yang bersangkutan kesejahteraan karyawan.
- b. Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
- c. Hubungan harmonis, hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan instansi dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Selain itu dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik dapat menghindarkan konflik antar karyawan. Dengan menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, atau bawahan dengan atasan, maupun antar karyawan, diharapkan dapat memperlancar aktivitas pekerjaan. Sehingga tercipta suasana yang nyaman, yang mendukung kondisi kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberi kontribusi kepada organisasi. Berikut beberapa definisi kinerja karyawan menurut pendapat beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono *et al.*, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- c. Disiplin, merupakan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- d. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Sedarmayanti (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu

berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

- b. **Kualitas Kerja**, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- c. **Ketetapan Waktu** yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- d. **Inisiatif** yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Landasan penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai referensi dalam menunjang keakuratan data dan penelitian yang dilakukan saat ini. Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi bagi peneliti dan membantu dalam penelitian saat ini. Berikut ini terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan topik bahasan.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sudibya dan Sudharma (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru”. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh antara stres kerja dengan kinerja anggota polisi di Pulau Buru bersifat negatif. Terdapat persamaan antara penelitian

terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan stres kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik penarikan sampel dan teknik analisa data.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wirya (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Sedana Murni”. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan stres kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik analisa data.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Polopadang *et al.*, (2019) dengan judul “Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi”. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan stres kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik analisa data.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lengkong *et al.*, (2020) dengan judul “Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan dan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan stres kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu di PT. Manado Karya Anugrah sedangkan lokasi pada penelitian ini di PT. Garuda Indonesia cabang Bali selanjutnya teknik penentuan sampel pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampling aksidental sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti *et al.*, (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta”. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anastasia dan Ronnie (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel”. Temuan hasil penelitian

menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik analisa data.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.

Penelitian lainnya oleh Sulisvi dkk (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, Dan Lingkunganpkerja Terhadapkinerja Karyawanp Pt. Global indo pintimates Di Klaten”. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian uji-t variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.