

SKRIPSI

**PENGARUH STRES , LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD H.M DJAFAR
HARUN KOLAKA UTARA**

ANITA MAHYUDDIN



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR 2021**

SKRIPSI

PENGARUH STRES , LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD H.M DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

ANITA MAHYUDDIN

A211 16 509



Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR 2021**

SKRIPSI

PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD H.M DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA

disusun dan diajukan oleh

ANITA MAHYUDDIN
A21116509

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 26 Juli 2021

Pembimbing I

Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si
NIP 19580722 198601 1 001

Pembimbing II

Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si
NIP 19760208 200312 2 001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa. M.Si., Ph.D
NIP 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD H.M DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA




disusun dan diajukan oleh

ANITA MAHYUDDIN
A211 16 509


telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **18 agustus 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si	Ketua	1 
2. Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si	Sekretaris	2 
3. Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE.,M.Si	Anggota	3 
4. Abdullah Sanusi, SE.,MBA.,Ph.D	Anggota	4 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Anita Mahyuddin
NIM : A21116509
Jurusan/program studi : Manajemen/SDM

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa usulan penelitian skripsi yang berjudul

Pengaruh Stress, Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD H.M Djafar Harun KOLAKA UTARA

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis ter kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



Anita Mahyuddin

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr .Wb

Alhamdulillahirobil 'alamin, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul "PENGARUH STRESS, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"

Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak maka usulan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Maat Pono SE, M.Si dan Ibu Dr. Wahda, SE, M.Pd. M.Si selaku dosen pembimbing saya dan yang selalu sabar memberikan arahan, pengetahuan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa. M.Si., Ph.D., CWM selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
5. Seluruh karyawan, baik staf TU maupun perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bekal ilmu maupun memberikan informasi dan bantuannya.
6. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta dan keluarga terima kasih telah mendidik dan selalu memotivasi penulis untuk terus belajar serta selalu mendukung dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teruntuk sahabat-sahabatku terutama kiki, zay, sairul, dilla, dan ica terima kasih telah selalu mendukung saya.

8. Dan untuk yang terkasih (MR. F) terima kasih sudah selalu mengingatkan dan menyemangati untuk mengerjakan skripsi hingga selesai.
9. And last but not least, I wanna thank for my self yang udah berjuang mengerjakan skripsi ini sampai akhir "you did it taa, thanks god" .

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan usulan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca senantiasa diharapkan untuk peningkatan kualitas tulisan ini. Harapan penulis, semoga karya kecil ini dapat berguna bagi penulis pada khususnya, dan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Makassar, Juli 2021

Penulis

ABSTRAK

**Pengaruh Stres, Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan RSUD H.M Djafar Harun Kolaka Utara**

**The Effect Of Stress, Environment And Work Motivation On Employee
Performance Of RSUD H.M Djafar Harun Kolaka Utara**

**Anita Mahyuddin
Maat Pono
Wahda**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres, lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD H.M Djafar Harun Kolaka Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak sebanyak 74 orang karyawan tetap (ASN) dengan menggunakan metode random sampling. Pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner serta wawancara dengan beberapa karyawan. Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis jalur (path analysis) dengan pengolahan data menggunakan software SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan tidak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap kinerja melalui stres hal ini karena tingkat stresnya termasuk rendah. Adanya pengaruh signifikan lingkungan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

This study was conducted with the aim to find out the influence of stress, environment and work motivation on the performance of employees of H.M Hospital Djafar Harun Kolaka Utara. The number of samples in this study as many as 74 permanent employees (ASN) using random sampling methods. Data capture for the study used questionnaires as well as interviews with several employees. Data analysis techniques used Path analysis with data collection using SPSS software. Result this study shows that the environment is not significant to performance. The work environment has a not too big influence on performance due to work stress that has more influence on employee performance. Environmental influence through work motivation on employee performance.

Keywords: Work stress, Work environment, Work motivation, Employee performance

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul.....	
Halaman Judul	
Halaman Persetujuan	
Halaman Pengesahan.....	
Halaman Pernyataan Keaslian	
Kata Pengantar	
Abstrak	
Daftar Isi	
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Stres Kerja	10
2.1.3 Lingkungan Kerja	14
2.1.4 Motivasi Kerja	19
2.1.5 Kinerja Karyawan	24
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	29
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Lokasi Penelitian.....	35
3.3 Populasi Sampel.....	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel.....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.4.1 Jenis Data	38
3.4.2 Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	39
3.7 Instrumen Penelitian	42
3.8 Analisis Data	42
3.8.1 Uji Instrumen.....	42
3.8.2 Uji Hipotesis	43
3.8.2.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	43

3.8.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.8.2.3 Uji T (Uji Parsial)	44
3.8.2.4 Koefisien Determinasi	45
3.8.2.5 Koefisien Jalur	45

BAB IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	46
4.2 Gambaran Karakteristik Responden	46
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	46
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia/Umur.....	47
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Unit Pelayanan.....	47
4.3. Penentuan Range	48
4.4. Deskripsi Variabel.....	49
4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	49
4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stress Kerja	50
4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	52
4.4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	53
4.5 Analisis Data.....	54
4.5.1 Uji Validitas	54
4.5.2 Uji Rehabilitas	56
4.5.3 Analisis Regresi	56
4.5.4 Koefisiensi Jalur	60
4.5.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	61
4.6 Pembahasan.....	62
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Melalui Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65

BAB V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA.....	70
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	72
----------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penggerak terpenting dalam mencapai tujuan yang diinginkan, maka perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang, 2007). Menurut A.F. Stoner MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat stress pada karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini.

Namun seperti yang kita ketahui bersama saat ini (2021), Sudah lebih dari setahun COVID-19 melanda seluruh dunia utamanya Indonesia sejak 2020. Sejak saat itu banyak perubahan yang terjadi yang membuat perusahaan/organisasi melakukan perubahan pada sistem kerjanya yaitu *work from home*, tetapi hal ini tidaklah berlaku bagi tenaga kesehatan khususnya RSUD. Salah satu ujung tombak dalam penanganan virus covid19 adalah perawat rumah sakit. 60% dari tenaga kesehatan di rumah sakit terdiri dari perawat. Terutama perawat rumah sakit yang bertugas pada RSUD, dimana RSUD adalah penyedia layanan kesehatan masyarakat yang dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal selama 24 jam. Kemampuan sumber daya manusia menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit (Ilyas, 2000).

Menurut Robbins (2008), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan pada suatu perusahaan. Kinerja seseorang dilihat melalui kualitas dan kuantitas karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pada bidang kerjanya. Kinerja dapat dilihat melalui hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Kinerja meliputi kualitas, kuantitas, kedisiplinan, kemampuan untuk dapat berkolaborasi di dalam tim, kemampuan dalam menghemat dan menjaga fasilitas perusahaan dan seberapa banyak membutuhkan atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Miner (1990) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan peran dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

Gibson et.al (1996), menyatakan bahwa kinerja individual dipengaruhi oleh factor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Gibson juga menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan pekerjaannya dengan semangat serta produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Slamet Riyadi (2015).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku orang tersebut dalam tingkat usaha organisasi, dan ketekunan dalam menghadapi rintangan. Menurut teori Maslow (1943) manusia memiliki lima kebutuhan universal yang ingin mereka penuhi: kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow membantu manajer menentukan apa yang dapat memotivasi karyawan tertentu. Hal terpenting dari teori Maslow yaitu setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan mereka yang berbeda, apa yang memotivasi karyawan lain mungkin tidak memotivasi karyawan yang lainnya.

Di institusi pelayanan kesehatan, seperti di RSUD H.M. DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA kurangnya jumlah perawat dapat membuat penurunan motivasi dalam bekerja, mengingat dimasa pandemi tenaga kesehatan merupakan garda terdepan dalam menangani covid-19 sehingga di butuhnya motivasi kerja yang baik untuk tetap membuat kinerja baik pula. Dalam hal ini promosi jabatan yang diberikan, intensif, atau hadiah-hadiah kecil juga dapat mempengaruhi motivasi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena mengenai motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk memiliki tenaga kerja yang termotivasi, manajer harus mengidentifikasi kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh karyawan di tempat kerja dan setelah kebutuhan ini diidentifikasi manajer harus memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi jika dia melakukan perilaku yang diinginkan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat dan pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Utamanya dimasa pandemi ini, lingkungan kerja

dirumah sakit merupakan tempat utama para nakes bergelut dan berperang bersama pasien dalam melawan virus covid, bahkan menurut berita yang sering kita jumpai di social media adanya nakes yang tidak dapat pulang karena takut menularkan virus terhadap keluarga dirumah. Sehingga disaat seperti inilah dibutuhkannya lingkungan kerja yang baik guna menjaga performa kerja para tenaga kesehatan dan terciptanya kondisi yang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh motivasi dan lingkungan tetapi juga dapat di pengaruhi oleh stress kerja. Menurut Robbins (2009) stress yang berlebihan menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman Bashir (2010) dan Luthfan Atmaji (2011).

Stres adalah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya (Hitt, Miller, Colella 2011:181). Menurut Mangkunegara (2005:28) "Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaan.” Stres yang terjadi pada karyawan dapat terjadi bersumber dari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan target pekerjaan yang tidak bisa dipenuhi, kebijakan dari perusahaan. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Di masa pandemi seperti saat ini para perawat yang merupakan tenaga kesehatan dan garda terdepan di rumah sakit akan sangat rentan mengalami stress kerja jika tidak dilakukan pengarahan dan bimbingan masalah akibat stress pada perawat, hal ini dikarenakan perawat memiliki kontak pertama dan terlama dengan pasien yaitu 24 jam sehari dalam seminggu. Dan jika karyawan/perawat merasa stress dan tertekan dengan pekerjaannya hal ini tentu saja akan berdampak kepada tingkat pelayanannya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan (*fenomena gap*) yang terjadi diatas maka adanya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dengan adanya peningkatan pelayanan pasien, serta mempertimbangkan pengaruh dari tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja kondusif dan dengan adanya kemungkinan stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **”PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD H.M DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD H. M. DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung melalui stress kerja terhadap kinerja karyawan RSUD H. M. DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD H. M. DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD H.M. DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA ?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap lingkungan kerja RSUD H.M. DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA ?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui stres kerja terhadap lingkungan kerja RSUD H.M. DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA ?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi, dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian juga dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan bagi kalangan akademik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan pemerintah daerah untuk peningkatan evaluasi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2002:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, perorganisasian, perkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2000:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Hasibuan (2013:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Rivai dan sagala (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang merupakan bagian dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia secara efektif, efisien, dan produktif.

Sofyandi (2009:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* and *controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer,

penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, perorganisian, perkordinasian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja yang ada dalam perusahaan sering dijumpai pada karyawan, hal itu merupakan dampak dari setiap pekerjaan yang dilakukan seorang melebihi dari kemampuan yang dimiliki. Namun tingkat stres yang dirasakan seseorang tersebut berbeda bergantung kepada respon dari setiap individu.

Menurut Mangkunegara (2005:28) “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.” Stres yang terjadi pada karyawan dapat terjadi bersumber dari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan target pekerjaan yang tidak bisa dipenuhi, kebijakan dari perusahaan. Stres kerja juga dapat terjadi dari hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti masalah perkawinan, kekhawatiran finansial, permasalahan dengan lingkungan tempat tinggal.

Menurut Robbins dan Judge (2008) stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis individu dalam menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Berdasarkan uraian teori diatas, stress kerja ialah suatu kondisi tertekannya karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, yang disebabkan oleh tugas yang menumpuk dan juga diluar batas kemampuan individu pekerja, namun stress kerja juga dapat berasal dari luar organisasi yaitu masalah rumah tangga atau keluarga yang dibawah kedalam organisasi.

1. Aspek-aspek Stress Kerja :

Menurut Robbins (2008) aspek-aspek stress kerja meliputi tiga aspek, yaitu :

a. Fisiologis :

- sakit kepala
- sakit punggung
- otot terasa kaku
- tekanan darah naik
- serangan jantung
- lelah atau kehilangan daya energy.

b. Psikologis :

- depresi
- mudah marah
- gelisah
- cemas
- mudah tersinggung
- marah-marah
- bingung
- kebosanan.

c. Perilaku :

- mudah mempersalahkan orang lain
- Mudah membatalkan janji/tidak memenuhi janji.
- suka mencari kesalahan orang lain/menyerang orang lain.
- meningkatnya frekuensi absensi.
- mabuk-mabukan.
- tidur tidak teratur.

2. Faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins dan Judge,2008) yaitu:

a. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan dapat berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan juga perubahan teknologi.

b. Faktor organisasional

Faktor organisasional dapat berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi.

c. Faktor pribadi

Pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dapat terbawa ke dunia kerja.

d. Faktor perbedaan individu.

Seorang karyawan dapat bereaksi lebih sebagai tanggapan terhadap persepsi mereka mengenai realitas daripada realitas itu sendiri. Pengalaman kerja juga mempengaruhi stres kerja. Pertama, secara sukarela keluar dari pekerjaan lebih mungkin terjadi pada mereka yang mengalami tingkat stres lebih tinggi. Kedua, pada akhirnya orang akan mampu mengembangkan mekanisme penanganan stresnya sendiri.

Stres yang berlebihan atau dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dan membutuhkan tindakan dari pihak manajemen.

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat dua pendekatan dalam mengelola stres yaitu :

a. Pendekatan individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi

penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan organisasional.

Untuk stres menengah hingga tinggi yang membutuhkan peran dari pihak manajemen ada strategi yang dapat dipertimbangkan. Strategi tersebut meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau berpergian, *penerj.*) kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan ketidak seimbangan di dalam diri individu yang bersangkutan, yang sering tercermin dari gejala-gejala seperti tak bisa tidur, keringat berlebihan, gugup, atau sikap lekas marah. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Sehingga karyawan yang memiliki tingkat stres kerja akan berdampak pada kinerja juga.

Menurut Cox (Pratama, 2013) Kategori Dampak yang di susun oleh Cox adalah:

- a. Dampak Subjektif kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
- b. Dampak Perilaku pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

- c. Dampak Kognitif, ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
- d. Dampak Fisiologis meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
- e. Dampak Kesehatan buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
- f. Dampak Organisasi menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Gitosudarmo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan

kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat

yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan hal penting bersama dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan akan sangat terpengaruhi pada keadaan lingkungan kerja non fisik, contohnya pada hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Dengan hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain serta kepada pimpinan tercipta dengan baik akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan dapat lebih baik dan meningkat. Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan begitu saja karena sama-sama mempengaruhi karyawan saat bekerja pada waktu yang sama. Kadang kala organisasi hanya mengutamakan salah satu nya saja, tetapi jika keduanya diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang maksimal. Menejemen/ pemimpin diharap berupaya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawanya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja seperti suasana ruangan, interaksi yang baik antar karyawan dan pemimpin, dengan begitu karyawan akan lebih merasa nyaman dan aman dalam bekerja, serta produktivitas organisasi akan lebih meningkat.

2.1.4 Motivasi kerja

Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), dan gerak hati (impuls). Hersey dan Blanchard (1989) menyatakan istilah-istilah tersebut merupakan motif. Sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motif masih bersifat potensial, dan aktualisasinya dinamakan motivasi. Serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata.

Motivasi kerja dalam hal ini dapat diartikan sebagai cara untuk mengarahkan agar daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2013), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu

keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi juga didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Hasibuan (2013), menyatakan bahwa tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan teori motivasi diketahui bahwa perilaku itu tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mendorong. pernyataan ini dapat dipahami dengan mendefinisikan motivasi atau dorongan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi berlandaskan kemampuan usaha tersebut guna memenuhi kebutuhan (Robbins, 1993).

Abraham Maslow mengelompokkan tingkat kebutuhan manusia kedalam lima kelompok, yaitu :

- 1. Kebutuhan fisiologikal (faali)**

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan individu, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, individu menjumpai kebutuhan ini dalam 'bentuk asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah ke kota baru.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*). Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan individu menjumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.

4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*).

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- a. Yang mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
- b. Yang mencakup faktor-faktor eksternal, kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status.

Kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkannya usaha kerja manusia dapat tercapai. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan kepada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan faktor eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk

berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya.

Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang merupakan akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakantindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan pribadi
- 2) Tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
- 3) Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan terealisasikan.

Menurut Hasibuan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode:

- a) Motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan yang memnuhi kebutuhan serta kepuasannya.jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b) Motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya, mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produkti.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar

berperilaku secara teratur, dengan demikian faktor motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja merupakan sesuatu yang penting mengingat hasil kerja yang baik dan maksimal akan membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Bernardian et al dalam Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari "*performance*" yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan kerja yang berdaya guna.

Kinerja pegawai merupakan indikator terhadap potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai merupakan modal yang dapat menunjang terhadap kesuksesan yang akan dicapai pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti (2014), penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut : (Sedarmayanti,2014)

1. Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/karir rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan di bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

6. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dalam kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan Hasil pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Bangun (2012), menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat diukur dengan dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai pernyataan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan yang mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Pasolong (2010:175) mengungkapkan bahwa konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak dapat terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia

yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin produktif kinerja karyawan maka semakin produktif pula kinerja dari suatu perusahaan. Sedangkan menurut Menurut Rivai (2005:309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan ialah totalitas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan kriteria pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Luthfan atmaji (2011)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stress kerja ○ Kepuasan kerja ○ Kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Analisis Regresi 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stress dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2	Muhammad Rizki, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayowan (2016)	<ul style="list-style-type: none"> ○ lingkungan kerja ○ stress kerja 	Analisis regresi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan.
3	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana (2014)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lingkungan kerja ○ motivasi kerja ○ kinerja karyawan 	Analisis regresi	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4	Slamet riyadi (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stres kerja ○ motivasi kerja ○ kepuasan kerja ○ kinerja karyawan 	Analisis regresi	<ul style="list-style-type: none"> • work motivation positive direct impact on teacher performance • the negative effect of work stress on teacher performance • job satisfaction positive effect on teacher performance
5.	Usman Bashir (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ○ stress kerja ○ kinerja karyawan 	Analisis regresi	<ul style="list-style-type: none"> • job stress signifincently reduce the performance of an individual
6.	Daniel	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lingkungan 	Analisis	<ul style="list-style-type: none"> • lingkungan kerja

	Surjosuseno (2015)	<ul style="list-style-type: none"> o kerja o Kinerja karyawan o motivasi kerja 	regresi	<ul style="list-style-type: none"> berpengaruh terhadap kinerja karyawan • motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Veronica Aprilia (2015)	<ul style="list-style-type: none"> o Lingkungan kerja o Disiplin kerja o Komitmen organisasi o Kinerja karyawan 	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • disiplin kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja • lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Kemudian Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Manajer sebagai pimpinan dalam organisasi diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada instansi agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja. Pada dasar

nya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Dari penelitian ini didukung oleh pendapat Reksohadiprodo (2000:151) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang baik. Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi akan menimbulkan rasa tertekan bagi para pekerja belum lagi ditambah dengan lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:28) “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.” Stres yang terjadi pada karyawan dapat terjadi bersumber dari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan target pekerjaan yang tidak bisa dipenuhi, kebijakan dari perusahaan. Stres kerja yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan.

Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, dan kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan ikut meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda setiap perusahaan dapat memberikan tingkat stres kerja yang berbeda pula bagi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya stres yang di alami oleh masing-masing karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammand Rizki, et al (2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

stress kerja karyawan dan penelitian yang telah dilakukan oleh Usman Bashir (2010) menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja individual karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009 : 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Buhler (2004: 191) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi

perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Ada beberapa aspek mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, et al (2014) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan Slamet Riyadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

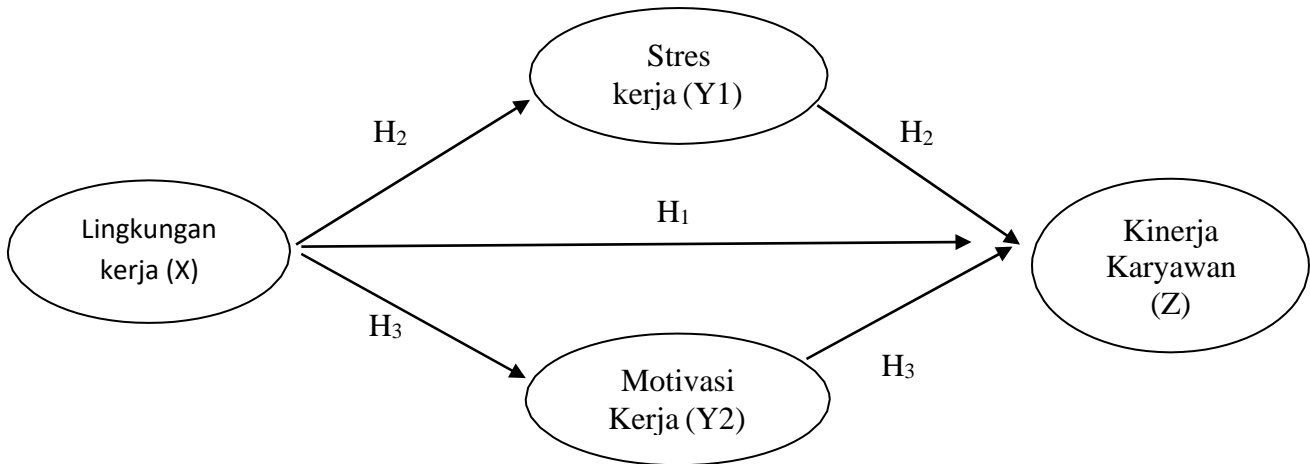
Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian terdahulu mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Model Kerangka Penelitian



Hipotesis :

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui stress kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.