

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian dan arti penting Kinerja

Kegiatan yang paling lazim dinilai suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau buruk.

Perbaikan kinerja individu ataupun kelompok dalam organisasi harus selalu dilakukan dan menjadi pusat perhatian supaya dapat meningkatkan kinerja organisasi. (Mangkunegara, 2000 dalam Calen, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja menjadi tolak ukur yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan, jika perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuannya maka perusahaan

tersebut dikatakan berhasil. (Hasibuan, 2005 dalam calen 2012) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kecakapan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh karyawan dari fungsi kerja atau dilakukan sebagai perilaku dan hasil (Amstrong dan Baron, 2005 dalam Marnis Atmojo, 2012).

Dari berbagai definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari segala yang dicapai oleh karyawan dengan melewati berbagai proses dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan selalu ingin menunjukkan kinerja yang baik dan selalu berperilaku nyata sesuai dengan peran masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu komponen yang sangat penting di dalam perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

b. Dimensi dan indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Malthis dan Jackson, 2006 dalam Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono, 2014) yaitu :

a) Kualitas Kerja

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besaran volume kerja yang seharusnya (standart kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya

b) Kuantitas Kerja

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Menurut (Moehariono, 2012 dalam Abdullah 2014)

kinerja memiliki enam kategori ukuran kinerja, yaitu:

a) Efektif

Indikator ini mengukur sesuatu yang bisa dijadikan acuan yang dihasilkan demi mencapai tujuan. Indikator ini menjelaskan tentang apa yang sudah kita lakukan itu benar atau tidak.

b) Efisien

Indikator ini mengukur sesuatu yang bisa dijadikan acuan proses dalam menghasilkan output dengan menggunakan biaya seminimal mungkin.

c) Kualitas

Indikator ini mengukur sesuatu yang bisa dijadikan acuan kesesuaian antara kualitas suatu output yang dihasilkan (baik produk maupun jasa) dengan ekspektasi konsumen.

d) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur tentang pekerjaan yang dikerjakan apakah sudah benar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

e) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektifitas seseorang didalam organisasi tersebut.

f) Keselamatan

Indikator ini mengukur tentang kesehatan anggota organisasi secara keseluruhan yang ada di lingkungan kerja dan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Rivai dan Basri (2004) ada beberapa indikator kinerja:

a) Pengetahuan

Tingkat pemahaman seseorang terhadap pekerjaan yang diterima, sehingga pelaksana menjadi lebih muda.

b) Kemampuan kerja

Kesiapan seseorang dalam menerima dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada.

c) Disiplin

Kepatuhan seseorang karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku.

d) Team work

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang ada.

e) Kualitas kerja

Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

(Mangkunegara, 2000 dalam Calen, 2012) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

a) Kemampuan

Pada dasarnya manusia memiliki dua kemampuan, yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan realitiy merupakan penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Jika dikaitkan dalam dunia kerja. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan yang bekerja sebagai perawat harus

mengetahui dan menguasai ilmu kesehatan dan tindakan medis lainnya.

b) **Motivasi**

Sebagai seorang karyawan tentunya harus memiliki motivasi didalam dirinya dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, reward, dan lain sebagainya.

d. Dampak Kinerja

Berikut ini beberapa dampak dari kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diantaranya:

- a) Penelitian Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama menyatakan hasil penelitiannya bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan

memberikan dampak terhadap motivasi karyawan dan sistem kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut.

- b) Penelitian Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto dan Mohammad Iqbal (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan hasil yang pertama bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang kedua adalah kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- c) Dan penelitian oleh Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw (2015) dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado menyatakan hasil penelitiannya bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan berdampak pada peningkatan kualitas etos kerja dan

disiplin kerja karyawan serta munculnya komitmen organisasi yang tinggi.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian dan arti penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan seberapa besar nilai pada pekerjaannya yang dia kerjakan. Semakin tinggi nilai pada pekerjaan tersebut maka semakin tinggi nilai kepuasan kerja terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya yang di kemukakan (Hasibuan, 2006 dalam Rocky Potale dan Yantje Uhing, 2015).

Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan tentang pekerjaannya. (Luthans, 2006 dalam Hermawan, Azis dan Maria, 2016) Mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaannya yang telah dilakukan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari segala sesuatu yang diberikan perusahaan yang di mana dapat mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas

ketika di perhatikan oleh perusahaan yang mereka tempati sekarang.

b. Dimensi/Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthan, 2004 dalam Jayarathna, 2014), terdapat tiga indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Kepuasan kerja merupakan respons emosi terhadap situasi kerja.

Munculnya kepuasan kerja ketika situasi kerja sedang stabil baik

- b) Kepuasan kerja umumnya ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan.

Individu akan merasa puas ketika pekerjaan yang sedang dia kerjakan mempunyai banyak progres.

- c) Kepuasan kerja mewakili atau mencerminkan beberapa sikap terkait.

Seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih melakukan hal yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Robbins (2008) menyatakan ada 5 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu:

- a) Sifat pekerjaan

Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b) Pengawasan

Pemimpin yang mampu menghargai dan membimbing bawahannya adalah nilai lebih tersendiri yang diberikan oleh karyawan kepada atasannya.

c) Bayaran saat ini

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan apakah sudah sesuai dengan apa yang sudah di kerjakan.

d) Peluang promosi

Seberapa besar peluang yang diperoleh karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

e) Hubungan dengan rekan kerja

Bagaimana hubungan antara pegawai yang satu dengan yang lain yang berbeda jabatan ataupun sama.

Indikator kepuasan kerja MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) menurut (Weiss et al, 1967 dalam Haryadi, 2015) adalah :

a) Penggunaan kemampuan

Kesempatan bagi karyawan dalam menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan diterima.

b) Prestasi

Pencapaian hasil kerja yang dapat ditunjukkan dalam lingkungan kerja.

- c) **Aktivitas**
Pemberian tugas-tugas tertentu sesuai dengan bagian atau bidang penempatan masing-masing.
- d) **Pertumbuhan**
Kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri sehingga menghasilkan keahlian dan keterampilan dalam bekerja.
- e) **Wewenang**
Kesempatan dalam menggunakan wewenang atau kekuasaan terkait pekerjaan.
- f) **Kebijakan perusahaan**
Penerapan kebijakan perusahaan terkait atauran kerja di dalam perusahaan.
- g) **Kompensasi**
Kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan yang mampu dilaksanakan.
- h) **Rekan kerja**
Hubungan antar sesama karyawan dalam bidang yang sama atau bidang yang berbeda.
- i) **Kreatif**
Kebebasan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diterima.

j) Kebebasan

Kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi.

k) Keamanan

Adanya keamanan dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga pekerjaan dianggap stabil dan memberikan ketetapan.

l) Pelayanan sosial

Kesempatan seseorang untuk memberikan bantuan untuk menunjukkan kemampuannya yang bermanfaat bagi orang lain.

m) Status sosial

Tingkat seseorang di dalam lingkungan berdasarkan penilaian orang-orang yang ada di dalam lingkungan tersebut.

n) Nilai moral

Suatu kebiasaan yang sudah menjadi dasar yang dapat dijadikan sebagai pendorong kemajuan.

o) Pengakuan

Merupakan situasi perusahaan yang mengakui bahwa seseorang tersebut merupakan bagian dari perusahaan.

p) Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja.

q) Hubungan dengan pengawas

Menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dan supervisi, agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam bekerja.

r) Teknis pengawas

Berkaitan dengan aturan yang digunakan pemimpin atau perusahaan dalam proses pengawasan.

s) Variasi

Merupakan bentuk perubahan jenis pekerja atau jenis pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya, agar dapat menghindari kebosanan dalam bekerja.

t) Kondisi kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a) Isi pekerjaan
Merupakan kesesuaian pekerjaan yang diterima dengan yang diharapkan karyawan, sehingga terciptanya tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b) Supervisi
Tingkat pembimbingan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawan.
- c) Organisasi dan manajemen
- d) Kesempatan untuk maju
Kepercayaan terhadap karyawan terkait pemberian tanggung jawab yang lebih besar.
- e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
Merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan setelah melakukan pekerjaan.
- f) Rekan kerja
Adanya hubungan baik antara karyawan
- g) Kondisi pekerjaan
Kondisi dan suasana lingkungan pekerjaan yang dirasakan karyawan.

(Kreitner dan Kinicki, 2001 dalam Hermawan, Azis dan Maria, 2016) mengemukakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a) Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

b) Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan akan kebutuhan terlihat perbedaan apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari pada kenyataan individu akan merasa tidak puas dan sebaliknya ketika kenyataan lebih besar dari pada harapan maka individu akan merasa puas dengan pekerjaannya.

c) Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja setian individu.

d) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e) Komponen genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat peribadi dan faktor genetik. Sifat individu yang mempunyai standart kerja masing-masing dalam melihat nilai dari suatau pekerjaan.

d. Dampak Kepuasan Kerja

- a) Penelitian Ricky Fabiano Amri (2015) dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap loyalitas yang berdampak pada kinerja menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan atau memberikan kinerja karyawan semakin meningkat dan output ke perusahaan menjadi lebih baik. Dan hasil yang kedua yaitu loyalitas memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan belum tentu mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang lebih baik.
- b) Penelitian dari Luis Aparico Gutters dan wayan Gede Supartha (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada guru, yang. Selanjutnya hasil yang kedua menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Stres Kerja

a. Pengertian dan arti penting Stres Kerja

Stres kerja timbul karena ketidak cakupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagi harapan terhadap dirinya. Seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. (Robbins, 2006 dalam Edy Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangat penting tetapi tidak dapat dipastikan. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Menurut Handoko (2001) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress berlebihan akan membuat seseorang yang memiliki kemampuan akan tidak bisa bekerja dengan maksimal.

Dari berbagai definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan perasaan di mana karyawan

merasakan tidak nyaman dalam pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stres akan merasa ingin keluar dari perusahaan dan karyawan akan tidak maksimal ketika melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

b. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) ada lima, yaitu:

- a) **Beban kerja operasional**
Merupakan beban yang terlalu berat yang diberikan perusahaan terhadap individu.
- b) **Kesediaan waktu dalam menjalankan pekerjaan**
Merupakan seberapa besar waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c) **Peran individu dalam organisasi**
Peran seseorang individu yang terlalu banyak didalam organisasi.
- d) **Beban kerja**
Merupakan ketidak seimbangan antar *skill yang dimiliki* dan tugas yang diberikan atasan.
- e) **Target dan harapan**
Merupakan angan-angan dengan kenyataan tidak sesuai dengan rencana awal yang membuat seseorang merasa stres dengan pekerjaannya.

Berikut merupakan indikator dari stres kerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) yaitu:

- a) Konflik peran
Merupakan bentuk perselisihan pendapat didalam diri seseorang.
- b) Beban kerja
Merupakan ketidak seimbangan antar *skill yang dimiliki* dan tugas yang diberikan atasan.
- c) Hubungan dalam pekerjaan
Pekerjaan yang banyak maka akan menyebabkan karir orang tersebut terbebani.
- d) Pengembangan karir
Merupakan *shock therapy* dimana menyebabkan karyawan itu kaget dengan perubahan jabatan tersebut dan belum dapat membiasakan dengan suasana baru serta tanggung jawab baru

c. Faktor Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Menurut Handoko (2011) penyebab stres ada dua, yaitu :

- a) Stress on-the-job
Antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik

yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.

b) Stres off-the-job

Antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

d. Dampak Stres Kerja

- a) Penelitian dari Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dengan judul pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000.
- b) Penelitian dari H. Edy Sutrisno (2009) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan

komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian dan arti penting Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001 dalam Nurul,Peggy dan Irvan, 2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (George R. Terry, 2006 dalam Aji dan Amalia, 2015) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi dan perusahaan.

Menurut (Sadarmayanti, 2007 dalam Aji dan Amalia, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar,jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi baik langsung dan tidak langsung bagi pegawai.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau hubungan kerja dengan bawahan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang beradadi tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

b. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sadarmayanti, 2000 dalam Aji dan Amalia, 2015) Indikator lingkungan kerja ada 7. Indikator-indikator tersebut antara lain:

a) Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin akan membuat tempat kerja terasa nyaman.

- c) Suara bising
Tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerjaan.
- d) Penggunaan warna
Pemilihan warna untuk ruangan kerja
- e) Ruang gerak yang di perlukan
Posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lain dan melihat kebutuhan ruang gerak pegawai.
- f) Keamanan bekerja
Suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman untuk melakukan pekerjaan.
- g) Hubungan antar pegawai
Hubungan antar pegawai yang harmonis akan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan dapat menjalankan tugas bersama-sama.

c. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor Lingkungan Kerja menurut (Alex, 1996 dalam Calen, 2012) mengemukakan beberapa faktor didalam lingkungan kerja serta besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran udara

- d) Penerangan
- e) Musik
- f) Keamanan
- g) Kebisingan

Menurut (Wulan, 2011 dalam Aldo, Muhammad dan Gunawa, 2014) faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan.

Penerangan di tempat kerja sangat berperan penting dalam keberhasilan didalam kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- b) Udara

Di dalam ruangan karyawan akan membutuhkan sirkulasi udara untuk tetap membuat udara tempat kerja nyaman dan tidak pengap.

- c) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan tidak berbau akan membuat karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja.

d. Dampak Lingkungan Kerja

- a) Penelitian dari Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt.

Bank Sulut cabang airmadidi Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi

- b) Penelitian dari Nirza Marzuki Husain dan Andrian Hady pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan hotel melati di kecamatan Banjarmasin tengah. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi

B. Penurunan Hipotesis

1. Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dengan faktor kerja yang di alami seseorang yang berpengaruh tidak puas nya karyawan dalam dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi negatif terhadap kepuasan yang dimana akan mempengaruhi kepuasan kerja akan menurun tetapi ketika stres kerja menurun maka kepuasan akan naik.

Tabel 2.1 Stres kerja terhadap kepuasan kerja

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil
1.	Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado	Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000.
2.	Dhini Rama Dhania (2010)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)	Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan.

H1 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di perusahaan Bakpia Pathok 25

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dengan baik akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan diawasi oleh perusahaan dan akan membuat seorang individu merasa puas akan pekerjaannya.

Tabel 2.2 Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil
1.	Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda dan Agung Wahyu Handaru (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiartha Utama (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Bakpia Pathok 25

3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mempunyai stres kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tidak terlalu bagus. Perusahaan yang tidak memperhatikan stres kerja karyawannya akan cenderung tidak mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya akan tidak fokus dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang memiliki stres yang tinggi berpengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah kinerja yang dirasakan oleh karyawan sebaliknya ketika karyawan memiliki stres kerja yang rendah maka kinerja yang didapatkan akan meningkat.

Tabel 2. 3. Stres kerja terhadap Kinerja

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil
1.	Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya	Uji t diketahui bahwa stres kerja (SK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,047 lebih kecil dari 0,05.
2.	H.Edy Sutrisno (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya

H3 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan bakpia 25

4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dengan baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat karyawan akan menghasilkan kualitas yang baik.

Tabel 2.4.Lingkungan kerja terhadap kinerja

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil
1.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,851.
2.	Aldo Herlambang ,Ga rdjito Mochammad Al Musadieq Gunawan dan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H4 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bakpia Pathok 25

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin tinggi juga pengaruh terhadap kinerja yang dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki hubungan dengan rekan kerja yang baik akan memiliki team work yang baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi untuk perusahaan.

Tabel 2.5. Kepuasan kerja terhadap kinerja

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil
1.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
2.	I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H5 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bakpia Pathok 25

6. Pengaruh Stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan, hal ini ditimbulkan oleh adanya situasi perasaan yang senang yang dirasakan oleh karyawan. Namun kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan, di dalam melakukan pekerjaannya, ketika karyawan memiliki stres yang rendah akan dapat mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal sehingga secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa stress kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja seseorang ketika individu merasa puas dengan apa yang karyawan kerjakan.

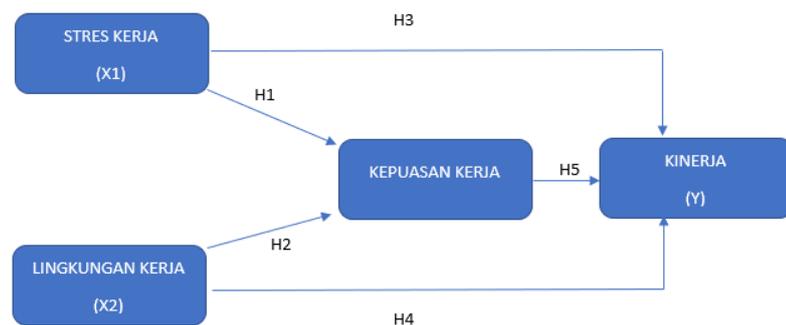
7. Pengaruh Lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan, hal ini ditimbulkan oleh adanya situasi perasaan yang senang yang dirasakan oleh karyawan. Namun kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan *standard* yang membuat karyawan merasa nyaman di dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan

meningkatkan kinerja seseorang ketika individu merasa puas dengan apa yang ada di sekitarnya nyaman.

C. Desain Penelitian

Konsep kerangka dalam penelitian ini seluruhnya menggambarkan secara sistematis pengaruh antar variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) dengan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Kerangka yang digunakan di penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model penelitian.

Di penelitian ini, peran kinerja merupakan sebuah aspek penting yang menjadi pusat tujuan dari berbagai variabel untuk mengukur kinerja dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini variabel yang digunakan sebagai pengukur kinerja, yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.