**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Kinerja Karyawan**
	1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016: 67). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013: 94). Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja dan tanggung jawab yang diberikan sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

* 1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 189-183) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

* 1. Gaya kepemimpinan.
	2. Motivasi kerja
	3. Disiplin kerja
	4. Lingkungan kerja
	5. Stres kerja
	6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fatmawati *et al,* (2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas kerja
5. Komitmen Organisasi
6. **Motivasi Kerja**
	1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota (Darmawan, 2013: 41). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2016: 111). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat sesorang untuk bekerja dan bertindak dengan baik sehingga mencapai hasil dan tujuan yang didapatkan secara efektif.

* 1. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2016: 112) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

Promosi

Prestasi Kerja

Penghargaan

Tanggungjawab

Pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja

* 1. Indikator motivasi kerja

Menurut Saleh & Utomo (2018) indikator motivasi kerja meliputi:

* + - 1. Penghargaan
			2. Tantangan
			3. Tanggung Jawab
			4. Pengembangan
			5. Keterlibatan dan Kesempatan
1. **Stres Kerja**
	1. Pengertian stres kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di tangani dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan sesorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya (Siagian, 2014: 300). Menurut Hasibuan (2013: 2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Setyawati *et al*, 2018).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan psikis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi dalam berinteraksi dengan lingkungan luar.

* 1. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Hasibuan (2013: 204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut :

* 1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
	2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
	3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
	4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok
	5. Balas jasa yang terlalu rendah
	6. Indikator stress kerja

Indikator stres kerja menurut Prabowo *et al,* (2018) adalah sebagai berikut:

* + - 1. Beban kerja
			2. Waktu yang terbatas
			3. Karakteristik pekerjaan
1. **Lingkungan Kerja**
	1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pedukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017: 343). Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Hamid, 2014: 48-49). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Saleh & Utomo, 2018).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi dalam perusahaan bisa disebut baik atau sesuai jika karyawan dapat menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, amakan dan nyaman.

* 1. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Siahaan & Bahri (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

* + 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
		2. Temperatur di tempat kerja
		3. Kelembaban di tempat kerja
		4. Sirkulasi udara di tempat kerja
		5. Kebisingan di tempat kerja
		6. Getaran mekanis di tempat kerja
		7. Bau-bauan atau aroma di tempat kerja
		8. Tata warna dan dekorasi ditempat kerja
		9. Keamanan di tempat kerja
		10. Hubungan sesama rekan kerja
	1. Indikator lingkungan kerja

Menurut Saleh & Utomo (2018) mengatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

* + - 1. Penerangan
			2. Suhu udara
			3. Suara bising
			4. Warna dan ruang gerak
			5. Keamanan dan hubungan karyawan
1. **Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

 Hasil dari penelitian terdahulu dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan antara lain.

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul, Nama Peneliti & Tahun** | **Metode Penelitian** | **Hasil Temuan** |
| 1. | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember(Adha, Qomariah & Hafidzi., 2019) | KuantitatifPopulasi : 32 orangSampel : 32 orangMetode sampling jenuhMetode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 |
| 2. | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Pegawai  (Prabowo, Sanusi & Sumarsono, 2018) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 56 orangSampel: 56 orangAnalisis regresi linear berganda | 1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 |
| 3. | Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan(Setyawati, Aryani & Ningrum., 2018) | KuantitatifPopulasi : 162 orangSampel : 115 orangMetode tehnik sampel random samplingMetode analisis regresi Uji T dan Uji F | 1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 |
| 4. | Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Harahap & Tirtayasa., 2020) | KuantitatifPopulasi : 35 orangSampel : 35 orangMetode sampling jenuhMetode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. |
| 5. | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai(Andayani & Tirtayasa, 2019) | KuantitatifPopulasi : 81 orangSampel : 81 orangMetode sampling jenuhMetode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.
 |
| 6. | Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali(Partika, Ismanto & Rina, 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 63 orangSampel: 63 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
 |
| 7. | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang(Saleh & Utomo., 2020) | KuantitatifPopulasi : 198 orangSampel : 66 orangMetode sampling jenuhMetode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivias kerja di PT. Inko Java Semarang . |
| 8. | Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar(Fatmawati, Hartono & Istiatin, 2020) | KuantitatifPopulasi : 116 orangSampel : 90 orangMetode sampling jenuhMetode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja di Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar . |
| 9. | Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Siahaan & Bahri ; 2019) | KuantitatifPopulasi : 145 orangSampel : 107 orangfilsafat *positivisme*Metode regresi linier berganda | Penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara  |
| 10. | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi(Anggreany Hustia ; 2020) | KuantitatifPopulasi : 280 orangSampel : 74 orang teknik Cluster Random Samplingkuesioneranalisis regresi linier berganda | Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif fan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). |
| 11. | *The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance*(Jeffrey & Dinata; 2017) | KuantitatifPopulasi : 96 orangSampel : 96 orangkuesioner Metode regresi linier berganda | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk |
| 12. | *The influence of work discipline and work stres on employee performance (Case study at CV Rimba Jaya)*(Gustama & Tarmidi, 2021) | KuantitatifPopulasi: 65 orangSampel: 65 orangSampling jenuhTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rimba jaya
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rimba jaya

Disiplin dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rimba jaya. |
| 13. | *The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali*Kadek Nonik Erawati, Ni Wayan Sitiari and Ni Luh Putu Indiani (2019) | KuantitatifPopulasi: 80 orangSampel: 80 orangSampling jenuhTeknik analisis:Analisis partial least square (PLS) dengan bantuan program software PLS | 1. Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

lingkungan kerja berpengaruh negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, |
| 14. | *The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch*(Mei Veronika Sriendang Siagian, Endang Sulistya Rini, Iskandarini ; 2020) | KuantitatifPopulasi : 116Sample : 90Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif | * + - 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
			2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
			3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 |
| 15. | *Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*(Jahari ; 2019) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*random sampling*Populasi: 150 orangSampel: 150 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung Indonesia
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung Indonesia
 |

1. **Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019: 60).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

**Stress Kerja**

**Lingkungan Kerja**

**Kinerja Karyawan**

**Motivasi Kerja**

1

2

3

Gambar II.1

Kerangka teori

Keterangan:

1. (Harahap dan Tirtayasa, 2020), (Saleh & Utomo, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019)
2. (Jahari, 2019), (Prabowo, Sanusi & Sumarsono, 2018) dan (Partika, Ismanto & Rina, 2020)
3. (Saleh & Utomo, 2018) , (Fatmawati, Hartono & Istiatin, 2020)
4. **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019: 99) hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dan hendak diuji kebenarannya. Berdasarkan perumusan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis yang diambil sebagai berikut :

* + - * 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Harahap dan Tirtayasa, 2020)

(Harahap dan Tirtayasa, 2020) dalam penelitiannya menemukan jika motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian (H1) adalah :

H1 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

* + - * 1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Jahari, 2019)

(Jahari, 2019) dalam penelitiannya menemukan jika stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian (H2) adalah :

H2 = Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

* + - * 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Saleh dan Utomo, 2020)

(Saleh dan Utomo, 2020) dalam penelitiannya menemukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian (H3) adalah :

H3 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.