

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses sumber daya manusia dan sumber daya lainya secara maksimal, efektif dan efisien yang khususnya mempelajari tentang hubungan manusia dan perusahaan.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien yang sesuai dengan aturan dan kebutuhan perusahaan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dengan penetapan program kepegaiwan. Pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan pengorganisasian seluruh karyawan dalam menetapkan dan pembagian kerja, kerjasama, penyerahan

wewenang, integrasi, koordinasi. Organisasi yang baik dan efektif akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah proses mengarahakan karyawan untuk bekerja sama dengan efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengendalikan karyawan untuk menaati seluruh aturan yang ada dan bekerja sesuai aturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses *recruitment* karyawan, seleksi karyawan, penempatan karyawan, pengenalan karyawan dan induksi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan karyawan baik itu secara keterampilan, teori, konseptual dan moral. Melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung ataupun tidak langsung sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah menyatukan kepentingan antara perusahaan dan karyawan agar tercipta hubungan yang baik dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah proses memelihara karyawan untuk meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mau bekerja sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan sadar karyawan yang diinginkan oleh perusahaan untuk menaati aturan yang ada dan norma – norma sosial yang diterapkan pada perusahaan tersebut.

k. Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan kerja

Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian kerja antara perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh

keinginan karyawan itu sendiri, keinginan perusahaan, masa kontrak yang telah berakhir, pensiun ataupun meninggal dunia dll.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja para karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam proses menjalankan tugas yang dibebankan, contohnya kebersihan, penerangan dll (Sunyoto, 2013).

2. Indikator lingkungan kerja (Sunyoto, 2013)

a. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan adalah hubungan dari pemberi kerja dengan karyawan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan, hubungan yang baik dan harmonis akan berdampak pada kinerja yang membaik.

b. Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan adalah suara-suara yang mengganggu proses bekerja. Lingkungan kerja yang bising akan membuat tidak nyaman dan mempengaruhi dalam proses kerja karyawan.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja adalah sebuah aturan yang harus ditaati karyawan. Peraturan yang baik dan jelas akan membuat karyawan merasa puas dan baik untuk proses pengembangan karir karyawan.

d. Penerangan

Penerangan adalah cahaya yang ada didalam ruangan bukan hanya listrik tetapi juga cahaya matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara dalam ruangan. Ventilasi udara yang ada dalam ruangan harus memiliki ukuran yang lebar terutama pada ruangan yang panas.

f. Keamanan

Keamanan adalah keadaan bebas dari bahaya. Perasaan aman yang ada pada diri karyawan akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

C. Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi lingkungan kerja yang berdampak pada tuntutan psikologis dan fisik yang berlebih pada diri karyawan yang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan (Sunyoto, 2018).

2. Indikator stres kerja (Sunyoto, 2018)

a. Penyebab fisik

1) Kebisingan

Kebisingan adalah suara-suara yang tidak diinginkan yang menimbulkan ketidaknyamanan, kondisi bising yang terjadi secara terus menerus akan membuat stres pada diri karyawan.

2) Kelelahan

Kelelahan adalah kondisi tubuh yang tidak berenergi atau tidak fit pada diri seseorang yang bisa membuat seseorang stres dan berdampak pada menurunnya kinerja.

3) Pergeseran kerja

Pergeseran kerja adalah perubahan pola kerja akan membuat karyawan menjadi stres dalam bekerja.

4) Jetlag

Jetlag adalah kelelahan yang disebabkan oleh perubahan waktu yang berdampak pada pengaruh tubuh karyawan seperti halnya perjalanan jauh, perbedaan waktu.

5) Suhu dan kelembaban

Suhu dan kelembaban adalah berkaitan dengan suhu panas dan dingin sedangkan kelembaban berkaitan dengan lingkungan udara basah. Suhu yang tinggi berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga membutuhkan kelembaban yang rendah.

b. Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan. Banyaknya ketegangan yang ada pada diri karyawan akan menimbulkan stres kerja, adanya tekanan, kecepatan kerja yang tinggi dan volume kerja yang banyak.

c. Sifat pekerjaan

1) Situasi baru dan asing

Situasi baru dan asing adalah suasana baru yang membuat karyawan menjadi stres dalam bekerja.

2) Ancaman pribadi

Ancaman pribadi adalah perasaan tidak nyaman adanya pengawasan yang sangat ketat yang dilakukan oleh atasan.

3) Percepatan

Percepatan adalah kemampuan karyawan dalam memacu menyelesaikan pekerjaannya, apabila tidak mampu seseorang dalam memacu pekerjaan akan menjadikan stres.

4) Ambiguitas

Ambiguitas adalah suatu perasaan bingung karena pekerjaan yang dibeikan tidak jelas.

5) Umpan balik

Umpan balik adalah ketidak jelasan standar dalam pekerjaan yang membuat karyawan merasa tidak puas selain itu ketidak jelasan standar dipergunakan untuk menekan karyawan.

d. Kebebasan

Kebebasan adalah kondisi dimana individu memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan keinginannya yang diberikan kepada karyawan. Adanya kebebasan membuat

karyawan akan merasa tidak pasti dan tidak mampu dalam bertindak yang menyebabkan stres.

e. Kesulitan

Kesulitan adalah kondisi yang memperlihatkan hambatan dalam mencapai tujuan. Permasalahan tersebut baik permasalahan yang ada pada kantor dan permasalahan yang ada dalam keluarga yang berdampak pada stres kerja karyawan.

D. Employee Engagement

1. Pengertian *employee engagement*

Employee engagement adalah keadaan dan pikiran yang positif, memuaskan dan perasaan bersemangat dalam pekerjaan, dedikasi dan penyerapan yang ditandai dengan semangat yang tinggi dan mental yang kuat (Schaufeli & Bakker, 2004).

2. Indikator *employee engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004)

a. *Vigor*

Vigor adalah keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui fisik dan mental dalam bekerja. Energi yang tinggi dan mental yang kuat atau tangguh dalam bekerja, keinginan memberikan usaha terhadap pekerjaan dan tetap tahan dalam pekerjaan meskipun pada masa sulit.

b. Dedication

Dedication adalah kondisi dimana karyawan memiliki keterlibatan yang kuat. Perasaan antusias, motivasi, puas dan tantangan dalam pekerjaan.

c. Absorption

Absorption adalah keadaan pekerja yang merasa waktu berjalan dengan cepat. Memiliki konsentrasi yang tinggi dan memiliki perasaan senang ketika terlibat dalam pekerjaan dan merasa waktu berjalan sangat cepat meskipun sedang menghadapi masalah.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah proses yang sistematis dan terukur pada periode tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk., 2018).

2. Indikator kinerja karyawan (Edison dkk., 2018) adalah sebagai berikut:

a. Target

Target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai. Jumlah pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan harus terpenuhi sesuai target yang telah ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi. Standar yang telah ditetapkan yang harus terpenuhi.

c. Waktu penyelesaian

Waktu penyelesaian adalah jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang tepat waktu. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mampu menyelesaikan tepat waktu sesuai ketentuan.

d. Taat asas

Taat asas adalah tidak berubah dari ketentuan yang sudah ditetapkan. Tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi dilakukan dengan cara yang benar transparan dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan dalam meneliti pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Konseptual Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Kartika Yuliantari & Ines Prasasti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	Lingkungan kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta
2	Gita Dea, Ocky Sundari & Johnson Dongoran (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga
	Febrilia Fitri Amaritha Dewi & Bachrudin	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Stres kerja (X1) Kepuasan Kerja	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

3	Saleh Luturlean (2020)	Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung	(X2) Lingkungan kerja (Y)	terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung
4	Veronica Tantri Herliani & Ella Jauvani Sagala (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung	Stres kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) <i>Wrok engagement</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanulanga n Bencana Kota Bandung
5	Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun & Lindawati Kartika (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	Pengaruh budaya (X1) <i>Employee Engagement</i> (X2) Lingkungan kerja (Y)	<i>employee engagement</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi
6	H. Heslina & Andi Syahrini (2020)	<i>The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees</i>	Informasi Teknologi (X1) Kompetensi sumber daya (X2) <i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Makassar

G. Hipotesis Penelitian

1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, karena dalam proses bekerja membutuhkan lingkungan yang nyaman, dan hubungan antar karyawan yang harmonis akan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja para karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam proses menjalankan tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2013). Hal ini sesuai dengan penelitian Yuliantri (Yuliantari & Prasasti, 2020) dan Rahman (Rahman, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.

2. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Adanya tekanan secara fisik dan psikologis pada diri karyawan akan berdampak pada stres kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu hal yang bersangkutan dengan interaksi individu dengan lingkungan yaitu antara stimulus dan respon yang diberikan (Sunyoto, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herliani (Herliani dkk., 2020) dan Wijiasih (Wijiasih dkk., 2020) yang

menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis:

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.

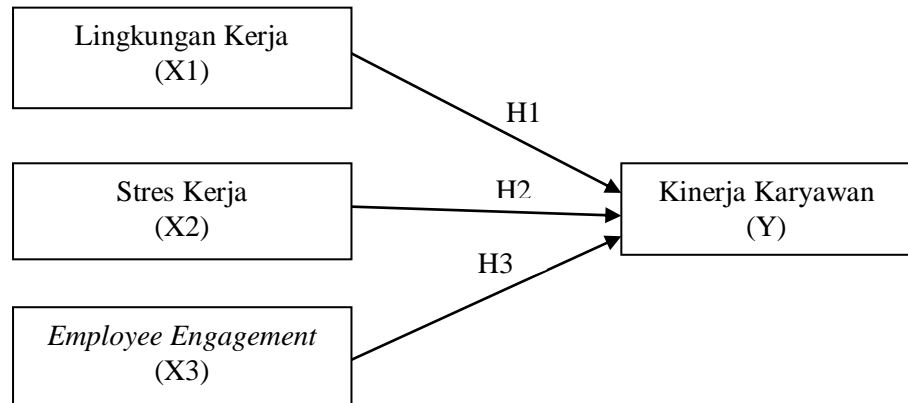
3. Hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan

Employee engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena ketika karyawan memiliki perasaan bersemangat dan berpikiran positif terhadap pekerjaan akan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* adalah keadaan dan pikiran yang positif, memuaskan dan perasaan bersemangat dalam pekerjaan, dedikasi dan penyerapan yang ditandai dengan semangat yang tinggi dan mental yang kuat (Schaufeli & Bakker, 2004). Hal ini sesuai dengan penelitian H. Helisa (H & Syahrini, 2021) dan Irawati (Irawati dkk., 2021) menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara *employee engagement* dengan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis:

H₃: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPPD DIY Kabupaten Kulon Progo.

4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis yang diajukan diatas, maka kerangka digambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran