

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Motivasi**

Menurut Maslow (Maslow dalam Edison et al., 2017) manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2014). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja yang baik dengan arahan pimpinan diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai semakin meningkat.

#### **B. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagian kelompok (Sedarmayanti, 2011). Berdasarkan definisi terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua

keadaan yang terjadi yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik merupakan keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja antar rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja karyawan (Bahri, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018)

### C. Stress kerja

Stress kerja merupakan tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konskuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Afandi, 2018).

Stress merupakan salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang

besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Ada sejumlah kondisi stress kerja yang sering menyebabkan stress kerja yaitu: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas *supervise* yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak baik, kemenduan peranan dan frustrasi (Handoko, 2014). Di sisi lain ada stress karyawan yang terjadi atau di sebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan seperti, kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah phisik (Handoko, 2014). Dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dalam memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf. Taraf stress sedang berperan sebagai motivator yang memberikan dampak positif pada perilaku kerja sedangkan untuk taraf tinggi, terjadi terulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja (Suwatno & Priansa, 2018). Stress juga dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, tergantung berapa besar tingkat stressnya. Stress juga dapat meningkatkan prestasi kerja karena stress mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun disisi lain jika terlalu berat juga akan mengakibatkan terganggunya

pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak untuk bekerja untuk menghindari stress (Suwatno & Priansa, 2018).

Strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi stress adalah dengan melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengurangi stress (Suwatno & Priansa, 2018).

- a) *Konseling*, pembahasan masalah dengan seseorang yang mempunyai masalah emosional dengan tujuan untuk membantu agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik.
- b) *Meditasi*, pemusatan pikiran agar dapat menenangkan fisik dan emosi.
- c) *Bio feedback*, merupakan bimbingan medis atau berlatih mengendalikan proses internal seperti denyut jantung, konsumsi oksigen, dan aliran asam lambung.
- d) *Personal wellness*, adalah pendekatan preventif dengan perubahan gaya hidup dengan rekomendasi dokter spesialis seperti pengaturan pernapasan, pelepasan otot-otot dan pengaturan menu.

Hasil penelitian (Saputra, 2018), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja.

#### D. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017). Kinerja apabila dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja dapat dipengaruhi dari berbagai factor menurut Kasmir dalam (Khoerunnisa et al., 2019), bukan hanya faktor motivasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stress kerja, komitmen dan lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Hasibuan dalam (Erwin & Wiji, 2016). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

Menurut mahmudi dalam (Dwipayana & Dewi, 2016), bahwa terdapat lima faktor yang yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### E. Keterkaitan variabel penelitian

##### 1. Hubungan antara motivasi dengan kinerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan organisasinya, untuk mencapai tujuannya maka peranan SDM yang terlibat didalamnya sangat penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi, maka perlu dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut. Adanya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya terarah pada pencapaian tujuan tertentu, apabila tujuan

telah dicapai maka mereka akan puas (Sutrisno, 2017). Hasil penelitian Simatupang et al (2020) dan Musa et al., (2021) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

## 2. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung di tempat kerja maka pegawai yang bekerja bisa menghasilkan kinerja yang baik karena didukung dengan alat-alat perkakas yang baik dari tempat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2017). Hal ini diperkuat dengan penelitian Simatupang et al (2020) dan Hasibuan & Basri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Hubungan antara stress kerja dengan kinerja pegawai

Stress yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, dalam hal ini pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap stress kerja yang dialami oleh pegawainya. Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri (Hasibuan, 2019) semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan organisasi.

Pernyataan tersebut juga didukung dengan penelitian Abdillah Abdillah & Wadji (2011) dan Setyawati et al (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### F. Penelitian terdahulu

Berikut merupakan kumpulan dari hasil penelitian sebelumnya.

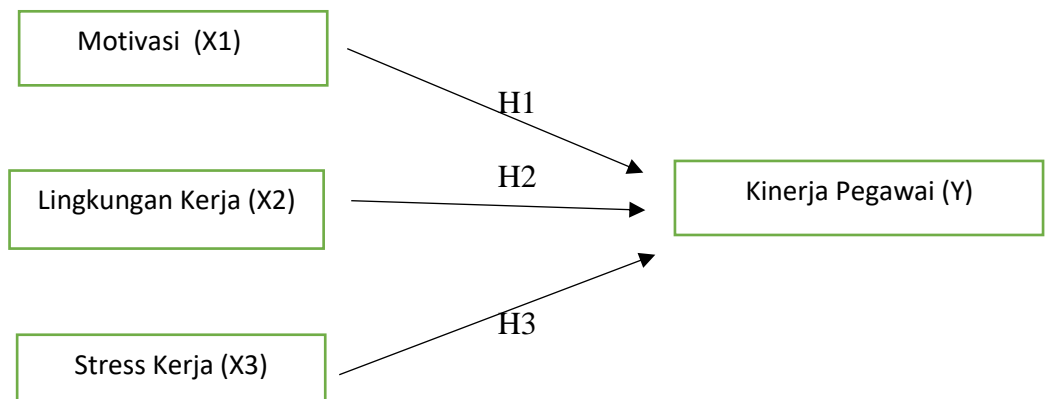


Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Sabar LT Simatupang, Arista Tarigan, Asnita Br. Sembiring, Anton Kinala Tarigan, Rupina Br. Barus. (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika nasional Kabupaten Karo.	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2.	Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke. (2014)	Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo area Manado	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3.	Daniel Hamonagan, Faizal Marzuki, Lidya primta Surabakti. (2021)	Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur selama pandemi covid-19	lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi. (2011)	Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Boyolali
5.	Nanang Tedi, Syamsul Arifin, Farida Gustini. (2021)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap pmn rs mata cicendo	stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instalasi rawat inap PMM RS Mata Cicendo
6.	Hasibuan & Basri (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

7.	Musa, Fandy Nugroho Hardiknasiono Tumbel, Altje Wullur, Magdalena (2021)	Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University)	Motivasi berpengaruh positif signifikan
8.	Khoerunnisa, Yayah Rahayuningsih, Nurjanah Suranta (2018)	Stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran