

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini menjelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, pelatihan dan kinerja karyawan berikut uraiannya yang menyangkut lingkungan kerja, stres kerja, pelatihan dan kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Dalam kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan dimanapun manusia itu berada, karena manusia erat hubungannya dengan lingkungan. Demikian pula ketika manusia melakukan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan tentu akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan atau instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan dan dibebankan kepada karyawan, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan kinerja dan kepuasan dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi

karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif dan optimal. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi lingkungan kerja dari beberapa para ahli sebagai berikut:

Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lewa dan Subowo (2005:130) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya menurut. Lewa dan Subowo (2005:131) dalam bekerja karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal menurut.

(Supardi, 2003:37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah kerja.

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Menurut Nitisemito (2006:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya baik itu secara fisik maupun non fisik dan berpengaruh langsung atau pun tidak langsung terhadap karyawan.

2.1.1.1 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2013:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yakni:
 - a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika kondisi lingkungan kerjanya kondusif atau sesuai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan waktu dan tenaga terpakai lebih banyak sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:27).

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan

dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun. Kemampuan perusahaan di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan.

Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan seperti:

- a. Mengurangi intensitas dari bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis.
- b. Mencegah terpecar atau meluasnya suara bising tersebut dengan
- c. Menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara itu seperti rock wall atau fiber glass. mengisolasi atau menutup rapat-rapat suara bising tersebut.

6. Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerjadapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja.

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Warna yang baik dipakai pada ruangan yang sempit adalah warna putih, karena dengan warna putih ruangan tersebut akan nampak lebih luas, bersih yang dapat membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Di sini bukan warna saja yang perlu diperhatikan, karena kombinasi warna yang salah dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi orang yang memandangnya. Rasa yang tidak menyenangkan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, masalah warna bukan hanya pada dinding saja, namun juga warna mesin, peralatan dan bahkan warna seragam yang dikenakan oleh karyawan. Sistem

penerangan yang mempergunakan dinding atau sebagai pembaur sinar, kembali dapat mempengaruhi warna yang dipergunakan dalam ruangan kerja karyawan, sehingga dapat menimbulkan penerangan yang baik di dalam ruangan kerja tersebut.

9. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja 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. Keamanan di sini sebenarnya lebih luas dari semua itu sehingga di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja, konstruksi gedung yang sudah tua, tanpa adanya perbaikan sewaktu-waktu gedung itu bisa roboh dan bisa mengalami korban jiwa. Oleh karena itu sebaiknya suatu perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut dapat dirasakan oleh karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut beberapa indikator yang dari yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011:26) yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising

hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

5. Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

6. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

7. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanasan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

2.1.2 Stress Kerja

Stres adalah gangguan pada mental seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini bisa berasal dari faktor internal atau dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor eksternal atau faktor luar. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengatasi stres. (Hani, 2014:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka .

Menurut Sedarmayanti (2011:76) stress sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan diwaktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Menurut Siagian (2007:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang menyebabkan ketidakseimbangan emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang sehingga tidak rileks dalam menghadapi apa yang menjadi penyebab stress.

2.1.2.1 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres menurut Hani (2011:200) ada dua kategori yaitu:

a. *On the job*

Diantara kondisi-kondisi penyebab stres *on the job* adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan

Kelebihan beban kerja terdiri dari dua jenis yaitu kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan beban kerja kualitatif muncul ketika seseorang kurang memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan yang tidak ditetapkan atau standar kerja yang ditetapkan terlalu tinggi.

2. Tekanan dan desakan waktu

Tekanan atau desakan waktu memiliki konsekuensi serius bagi perusahaan maupun karyawan. Konsekuensi terhadap manusia seperti konsekuensinya meliputi pengurangan kualitas dan kuantitas kinerja pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keluhan-keluhan pada karyawan.

3. Kualitas supervisi yang jelek

Pada dasarnya supervisi bertugas mengawasi kinerja karyawan tingkat bawah dalam suatu perusahaan apabila supervisi jelek, dapat mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan karena supervisi tersebut tidak dapat mengarahkan dan mengendalikan para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Iklim politis yang tidak aman

Tingkat perilaku konflik yang tinggi dalam organisasi dapat menjadi sumber stress. Hubungan yang buruk mungkin mencakup rasa saling percaya yang rendah, kurangnya rasa saling mendukung, dan kurangnya minat dalam mendengarkan dan berhadapan dengan masalah yang dihadapi.

5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Sebagian besar orang ingin mengetahui seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dan bagaimana manajemen memandang pekerjaan mereka akan tetapi seringkali informasi mengenai evaluasi pekerjaan tersebut diberikan dengan cara yang terbatas atau bersifat otoriter sehingga hal ini dapat menjadi stressor.

6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Ketika seseorang memiliki tanggung jawab dalam mengambil keputusan sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, akan tetapi pengambilan keputusan tersebut bukanlah bagian dari wewenangnya. Hal ini akan menimbulkan ketidakjelasan peran dan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

7. Kemunduran

Kemunduran peran dalam suatu pekerjaan menyebabkan ketidakjelasan peran dari masing-masing karyawan, selain itu menyebabkan terjadinya tidak meratanya tugas, hal ini dapat menjadikan bertambahnya beban karyawan.

8. Frustrasi

Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendalikan dari seseorang, bertindak aneh yang dapat membahayakan dirinya atau orang lain, frustrasi timbul akibat tidak tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa menyediakan jalan bagi karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

9. Konflik antar pribadi maupun antar kelompok

Konflik yang terjadi baik antar pribadi maupun antar kelompok dapat menimbulkan terjadinya kesenjangan antar karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

10. Perbedaan antar nilai-nilai antar karyawan dan perusahaan

Nilai yang dianut seseorang mempengaruhi tingkah lakunya, sebab apapun yang dilakukannya dibimbing dan berpedoman pada nilai-nilai yang dianutnya, dalam perusahaan nilai yang dianut oleh seorang karyawan akan mempengaruhi tingkah lakunya apabila nilai-nilai yang dianut perusahaan bertolak belakang dengan yang dianutnya, hal ini akan menjadikan kesenjangan yang dapat meningkatkan stres pada diri karyawan, oleh sebab itu harus ada kesalahpahaman yang saling menguntungkan antara nilai yang dianut perusahaan dan karyawan.

11. Berbagai bentuk perubahan

Proses perubahan budaya organisasi bila dipicu oleh krisis tertentu yang mempertanyakan kemampuan pemimpin untuk mengatasinya, sehingga

kemampuan pemimpin dapat menentukan kondisi karyawan. Pemimpin yang otokratis, dan keras akan menciptakan stres kerja yang tinggi.

b. *Off the job*

Sedangkan kondisi-kondisi penyebab stress *off the job* antara lain:

1. Kekawatiran finansial

Kondisi finansial yang kurang sehat dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang, juga pada keluarganya dan orang lain. Dengan kondisi finansial yang tidak sehat dapat menimbulkan hutang, kebangkrutan usaha dan sebagainya.

2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

Permasalahan yang dihadapi dalam keluarga, misalnya tidak punya anak, terlalu banyak anak, kenakalan anak, biaya pendidikan anak, dll.

3. Masalah-masalah fisik

Keadaan fisik seseorang akan terus mengalami perkembangan, dari mulai remaja, dewasa dan masa usia lanjut tiap-tiap perkembangan pasti memiliki kekurangan dan keterbatasan.

4. Masalah-masalah perkawinan

Ketidakharmonisan keluarga seperti: pertengkaran, perpisahan perceraian, kematian pasangan sebagian masalah yang dapat menimbulkan stres pada karyawan.

5. Perubahan-perubahan yang terjadi pada tempat tinggal

Kondisi lingkungan hidup yang buruk besar pengaruhnya terhadap seseorang tempat tinggal, pengangguran, keamanan dan sebagainya.

6. Kematian sanak saudara

Kehilangan sanak saudara dapat berpengaruh terhadap kondisi jiwa. Oleh karena itu kematian sanak saudara menjadi stressor.

2.1.2.2 Reaksi terhadap stress

Orang-orang mempunyai toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi stress. Banyak orang yang mudah sedih hanya karena peristiwa ringan. Di lain pihak, banyak orang lain yang dingin dan tenang, terutama karena mereka mempunyai kepercayaan diri atas kemampuannya untuk menghadapi stress. Menurut Hani (2014:203) berdasarkan reaksi situasi stress, kita dapat membedakan dua tipe orang, yaitu tipe A dan tipe B.

a. Tipe A

Orang-orang tipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri mereka dibawah tekanan waktu yang ajeg (konstan). Mereka bahkan masih giat dalam kegiatan-kegiatan olahraga yang bersifat rekreasi dan kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan. Mereka sering tidak menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan salah lebih disebabkan oleh perbuatannya sendiri daripada lingkungan mereka. Karena mereka merasakan tingkat stress yang ajeg. Mereka lebih cenderung mengalami

gangguan-gangguan fisik akibat stress, seperti serangan jantung, penyakit liver dan sebagainya.

b. Tipe B

Sedangkan orang-orang tipe B adalah lebih relaks dan tidak suka menghadapi “masalah” atau “easygoing”. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya, serta tidak senang bersaing. Mereka terutama relaks dalam kaitannya dengan tekanan waktu, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan stress.

2.1.2.3 Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Manurung (2011:20) terdapat empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres terhadap karyawan yaitu:

1. Pengaruh psikologi, dimana individu menjadi gelisah, agresif, lesu, depresi, bosan, mudah kehilangan kesabaran, kecewa, dan memiliki harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, dimana individu mengonsumsi alkohol secara berlebihan, berkurangnya nafsu makan atau bertambahnya nafsu makan, menyalahgunakan obat-obatan, serta menurunnya semangat untuk berolahraga yang dapat mengakibatkan timbulnya penyakit.
3. Pengaruh kognitif, dimana individu tidak mampu mengambil keputusan, berkurangnya konsentrasi, dan cenderung peka terhadap ancaman.

4. Pengaruh fisiologis, dimana individu mengalami gangguan pada kesehatan fisik, baik penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau timbulnya penyakit tertentu.

2.1.2.4 Indikator Stress Kerja

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai

dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas karyawan salah satu caranya adalah dengan diberikan pelatihan dan dengan pelatihan maka karyawan dapat mengembangkan diri serta kariernya.

Menurut Kaswan (2013:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Hani (2014:104) latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Menurut Kasmir (2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu proses dalam kegiatan memberikan pendidikan kepada karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang biasanya dilaksanakan dalam jangka pendek.

2.1.3.1 Metode pelatihan

Menurut Kaswan (2013:181) pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara :

a. Teknik presentasi informasi

Metode presentasi informasi merujuk pada metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini mungkin meliputi

fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Metode ini mencakup ceramah/kuliah, diskusi/konferensi, kursus korespondensi/pembelajaran jarak jauh, media audiovisual, internet dan intranet, intelligent tutoring, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.

1. Metode ceramah

Ceramah melibatkan trainer berkomunikasi melalui kata-kata lisan dengan peserta pelatihan. Komunikasi kemampuan yang dipelajari terutama satu arah dari trainer kepada peserta. Metode ceramah merupakan salah satu cara yang paling murah, dan hemat waktu untuk mempresentasikan informasi yang sangat banyak secara efisien dalam cara yang terorganisasi. format ceramah berguna karena mudah digunakan dengan peserta pelatihan dalam jumlah besar.

2. Metode diskusi atau konferensi

Metode diskusi melibatkan trainer berkomunikasi dua arah dengan peserta pelatihan, dan peserta peserta pelatihan berkomunikasi satu sama lain. Karena partisipasi aktif didorong, metode diskusi memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan kesempatan memperoleh umpan balik, klarifikasi dan berbagi sudut pandang. Mengingat dinamikanya, teknik diskusi dapat mengatasi beberapa keterbatasan metode ceramah langsung.

3. Media audiovisual

Metode media audiovisual memanfaatkan aneka media untuk melukiskan atau memperlihatkan bahan pelatihan. Media audiovisual dapat menyajikan kejadian-kejadian kompleks lebih hidup dengan menunjukan dan menggambarkan detail-detail yang sering sulit dikomunikasikan dengan cara lain.

4. Pembelajaran jarak jauh atau kursus korespondensi

Pembelajaran jarak jauh digunakan oleh perusahaan yang secara geografis tersebar untuk memberikan informasi mengenai produk, kebijakan, atau prosedur baru, juga pelatihan keterampilan serta ceramah pakar ke lokasi lapangan. Pembelajaran jarak jauh memiliki ciri komunikasi dua arah antar orang. Pembelajaran jauh pada saat ini melibatkan dua jenis teknologi. Pertama adalah telekonferensi dan tipe kedua meliputi pelatihan yang terindividualisasi dan berbasis personal-computer.

5. Internet atau pelatihan berbasis web dan e-learning

Pelatihan berbasis internet mengacu kepada pelatihan yang disampaikan pada jaringan komputer umum atau pribadi dan ditunjukkan oleh browser web. Pelatihan berbasis internet mengacu kepada pelatihan yang disampaikan dengan menggunakan jaringan komputer perusahaan sendiri. Program pelatihan hanya bisa diakses oleh karyawan perusahaan, bukan untuk masyarakat umum.

6. Intelligent tutoring system

Intelligent tutoring system merupakan sistem pembelajaran yang menggunakan artificial intelligence. Ada tiga jenis ITS: lingkungan tutoring, coaching atau pembinaan, dan pemberdayaan. Tutoring adalah usaha yang terstruktur untuk meningkatkan pemahaman peserta pelatihan terhadap ranah isi. Coaching menyediakan kefleksibelan kepada peserta pelatihan untuk mempraktikkan keterampilan dalam lingkungan buatan. Pemberdayaan mengacu kepada kemampuan peserta pelatihan untuk mengeksplorasi secara bebas isi program pelatihan.

b. Metode simulasi

Metode simulasi meliputi studi, bermain peran, behaviour modelling atau pemodelan perilaku, permainan bisnis dan simulasi, dan teknik in-basket.

1. Metode studi kasus

Metode studi kasus membantu peserta pelatihan mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah dengan menyajikan cerita (kasus) mengenai orang dalam organisasi yang menghadapi masalah atau keputusan. Kasus mungkin didasarkan pada kejadian yang sebenarnya atau mungkin hanya fiktif.

2. Bermain peran

Bermain peran merupakan persilangan antara studi kasus dan program pengembangan sikap. Setiap orang diberi peran dalam suatu situasi (seperti kasus) dan diminta memainkan peran dan bereaksi terhadap rangsangan yang

dikehendaki seseorang. Para pemain diberi informasi latar belakang dan para pemain/pemeran.

3. Behaviour modelling

Banyak yang kita pelajari dengan mengamati orang lain. Kita berusaha meniru model karena perilakunya dipandang sesuai dan dikehendaki. Modelling perilaku cenderung meningkat ketika model dihargai atas perilakunya dan ketika penghargaan (seperti pengaruh, gaji) merupakan hal-hal yang ingin dimiliki peniru.

4. Permainan bisnis dan simulasi

Permainan bisnis dimaksudkan untuk mengembangkan atau memperhalus keterampilan memecahkan masalah dan mengambil. Akan tetapi, teknik ini cenderung lebih memfokuskan pada keputusan manajemen bisnis (seperti memaksimalkan keuntungan).

5. Teknik in-basket

Teknik in-basket digunakan untuk melatih kandidat manajerial dengan meminta mereka bertindak atas dasar aneka memo, laporan, dan surat menyurat lain yang secara khusus ditemukan dalam keranjang manajer. Peserta harus membuat prioritas terhadap item-item tadi dan menanggapinya dalam periode waktu yang terbatas. Dengan demikian sasaran teknik ini adalah menilai kemampuan peserta pelatihan menetapkan prioritas, merencanakan, mengumpulkan informasi yang relevan dan membuat keputusan.

c. Metode on-the job training

Metode on-the job training meliputi pelatihan orientasi, magang, on the job training, near-the job training (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan understudy, on-the job coaching, dan manajemen kerja. Dalam metode ini yang akan dibahas lebih luas dan mendalam program orientasi, magang, rotasi pekerjaan, penugasan understudy, counseling dan coaching.

1. Program orientasi

Orientasi mengenalkan karyawan baru dengan organisasi, dengan tugas-tugas baru manajer dan dengan kelompok kerja. Selain itu, orientasi merupakan proses memberi tahu kepada karyawan baru tentang apa yang diharapkan dari mereka di pekerjaan dan membantu mengatasi stress di masa transisi (Gomez-Mejia dkk, 200:285) dalam Kaswan. Program orientasi merupakan usaha mengirimkan pesan yang jelas dan menyediakan informasi yang akurat tentang budaya organisasi, pekerjaan, dan harapan.

2. Magang

Magang melibatkan belajar dari karyawan atau para karyawan yang lebih berpengalaman. Pendekatan pelatihan ini mungkin dilengkapi dengan pelatihan kelas di luar pekerjaan.

3. Rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan meliputi pemberian serangkaian tugas kepada karyawan fungsional yang berbeda di dalam organisasi. Tugas ini secara khusus bersifat mendatar daripada vertikal dan dapat meliputi melakukan gugus tugas atau bergerak dari posisi lini menuju posisi staf. Rotasi pekerjaan merupakan cara yang baik untuk memperkenalkan keragaman dalam karir karyawan.

4. Penugasan understudy

Penugasan understudy bertujuan mempersiapkan peserta pelatihan melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Peserta pelatihan/pengembangan itu pada masa yang akan datang akan menerima tugas tanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep understudy merupakan suatu teknik pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer.

5. Counseling

Konseling merupakan diskusi/pembahasan masalah dengan pekerja dengan tujuan umum membantu karyawan mengatasi masalah itu. Tujuannya adalah membantu karyawan mengatasi atau menangani situasi itu sehingga mereka menjadi orang-orang yang lebih efektif.

6. Pembinaan (Coaching)

Coaching adalah hubungan kemitraan antara coach dan karyawan. Proses coaching memusatkan pada pembelajaran berkesinambungan, pertumbuhan, dan perubahan, yang membawa hasil dalam pembangunan keterpenuhan kebutuhan

sumber daya internal seseorang. Coaching mengarahkan secara langsung atau tidak langsung energy dan keinginan karyawan untuk meningkatkan motivasi, mencapai tujuan, dan memaksimalkan potensi.

2.1.3.2 Jenis pelatihan

Menurut Simamora (2006:278) ada lima jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan antara lain:

1. Skill Training (Pelatihan Keahlian)

Skill training atau yang dikenal juga dengan pelatihan keahlian adalah jenis training yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam training biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu. Contoh skill training misalnya adalah training manajemen atau training leadership.

2. Retraining (Pelatihan Ulang)

Retraining atau pelatihan ulang adalah Training SDM yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan, dan dunia yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju dan menyesuaikan diri tidak terkecuali karyawan perusahaan. Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan jaman dan inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan

karyawan dari perusahaan-perusahaan lain. Salah satu contoh dari retraining adalah training penggunaan komputer hingga internet bagi karyawan yang selama ini hanya menggunakan mesin ketik untuk membuat dokumen-dokumen perusahaan.

3. Cross Functional Training (Pelatihan Lintas Fungsional)

Cross functional training merupakan training yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Cross functional training sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berkutat pada tugas kerjanya saja. Salah satu contoh cross functional training adalah meminta staff bagian keuangan untuk membantu tugas staff HRD dalam menyeleksi karyawan baru.

4. Creativity Training (Pelatihan Kreativitas)

Training kreatifitas merupakan sebuah Training SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari. Dalam perusahaan sendiri, ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah marketing, manajer, promosi, supervisor, dan lain sebagainya. Mereka dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif menelurkan ide- ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. Training kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan gagasan selama

gagasan dan pendapat tersebut rasional, penuh perhitungan, dan sudah dikalkulasi untung ruginya bagi perusahaan.

5. Team Training (Pelatihan Tim)

Dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian, dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. Training SDM yang satu ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka bisa terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan diri dalam sebuah tim, dan mampu bekerja sama dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan dan manfaat pelatihan menurut Sikula yang dikutip oleh Doni Juni Priansa (2014:176) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan

dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan Pribadi

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:47), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.

Selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan penelitian sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan, materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula

harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

2.1.4 Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2009:124) salah satu faktor yang paling relevan untuk mengukur kualitas SDM adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (2014:43) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2010:263).

1. Prestasi kerja, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugas yang telah ditargetkan.

2. Tanggung jawab, yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.
3. Kejujuran, yaitu penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan sekerjanya.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.
6. Kecepatan dan ketepatan kerja, yaitu seberapa cepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan rutin tanpa mengurangi kualitas kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya.
7. Tingkat kesalahan kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya kesalahan.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1.	C.Tulandi., S.L. Mandey., M.D. Walangitan. (2015)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional	Lingkungan kerja (variabel x), kinerja karyawan(variab el y)	Karakteristik pekerjaan (variabel x), tempat penelitian	Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Journal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 476- 486.

No.	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
2.	Nurlia Karim (2013)	Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado	Stress kerja(variabel x).	Prestasi kerja (variabel y), tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.	Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 513-522.
3.	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ein (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV MUM)	Pelatihan (variabel x), lingkungan kerja (variabel x), kinerja karyawan (variabel y).	Tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Business Management Analysis Journal Vol.1 No.1 Oktober 2018.
4.	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang	Lingkungan kerja (variabel x), kinerja (variabel y).	Motivasi (variabel x), tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Management Analysis Journal 2 (2) (2013).
5.	Wungow Raymond Octavianus, Adolfina (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Pelatihan (variabel x), kinerja karyawan (variabel y).	Pengalaman kerja (variabel x), tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758-1767.

No.	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
6.	Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International	Pelatihan (variabel x), kinerja karyawan (variabel y).	Motivasi kerja (variabel x), tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.4 No.1 , July 2016, 41-46.
7.	Indah Liana Sari, Victor P.K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2017)	Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press	Stress kerja (variabel x), lingkungan kerja (variabel x), kinerja karyawan (variabel y).	Tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 4445-4454.
8.	Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik	Lingkungan kerja (variabel x), stress kerja (variabel x), kinerja karyawan (variabel y).	Tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi Volume 05, Nomor 02, Desember 2016. Hal. 133-146.
9.	Nancy Yunita, Feriza Fadhill (2015)	Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor	Pelatihan (variabel x), kinerja karyawan (variabel y).	Tempat penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Volume.1 No.1 Tahun 2015, Hal. 1-5.

2.2 Kerangka Pemikiran

Tidak hanya dalam perusahaan sebuah instansi pemerintah pun menginginkan tujuan organisasinya tercapai dengan maksimal. Butuh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai hal tersebut dan tentunya dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai standar, stress kerja yang tidak terlalu tinggi dan program pelatihan yang tepat sasaran. Menjadi salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat dibidang kesehatan harus di dukung dengan pengembangan sumber daya manusia agar lebih baik dalam kemampuan dan keahliannya dibidang kesehatan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi dalam pelayanan kesehatan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok. Menurut Sedarmayanti (2011:126) indikator pelatihan adalah penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan wana, tata letak dan keamanan kerja. Lingkungan kerja yang memenuhi standar akan berpengaruh baik terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai standar maka hal ini sedikit banyaknya akan mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk dapat membuat gairah kerja karyawan akan menurun, bagaimana dapat melakukan pekerjaan dengan baik apabila lingkungan disekitarnya tidak mendukung. Sebab karyawan juga membutuhkan konsentrasi dalam bekerja dengan dukungan lingkungan kerja

yang baik yang dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Jika karyawan bekerja dengan nyaman maka mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan totalitas, sehingga lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan baik oleh organisasi agar kinerja karyawan meningkat dan produktivitas organisasi meningkat pula. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh C.Tulandi, S.L. Mandey, M.D. Walangitan (2015) dalam judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional.

Menurut Hani (2014:200). Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Indikator yang digunakan yaitu menurut Hasibuan (2014:204) yang menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi dan otoritas kerja. Stress pada diri karyawan ini dapat berpengaruh pada kinerja tergantung dari tingkatannya. Stress yang tidak tinggi dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya lebih giat, tetapi jika stress terlalu tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi turun karena kondisi psikologi karyawan sedang tidak stabil. Biasanya keadaan karyawan yang terlihat itu seperti lesu, gelisah, dan depresi sehingga ketika melaksanakan pekerjaannya tidak bergairah dan memungkinkan karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh. Sehingga hasil dari pekerjaannya tidak maksimal dan jika dibiarkan itu akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Indah Liana Sari, Victor P.K.

Lengkong, dan Jantje L. Sepang (2017) dalam judul Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press.

Menurut Kaswan (2013:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Mangkunegara (2011:47) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan. Pelatihan itu sangat penting dilakukan dalam sebuah organisasi untuk karyawannya, karena dari waktu ke waktu ilmu pengetahuan akan selalu berubah dan bertambah begitu juga dengan teknologi yang selalu bertambah canggih. Sebab dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tentu tidak akan terlepas dari ilmu pengetahuan dan teknologi oleh karena itu karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan kemampuan dan keterampilannya di era saat ini, salah satunya yaitu dengan dilaksanakan pelatihan. Adanya program pelatihan pada karyawan yaitu agar mereka menguasai bidang pekerjaannya lebih baik dan kinerjanya meningkat sehingga mereka mampu bersaing apabila dibandingkan dengan pesaing. Pernyataan ini didukung dengan adanya penelitian oleh Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018) dalam judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV MUM.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Sedarmayanti (2010:263) yang isinya adalah prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, inisiatif, kecepatan dan ketepatan, tingkat kesalahan. Kesimpulan dari penjelasan di atas yaitu bahwa lingkungan kerja yang sesuai menurut standar tentu akan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal, stress yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan program pelatihan akan sangat berguna meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan sehingga kinerjanya meningkat pula.

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak terlepas dari lingkungan disekitarnya, suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, stress pun dapat berpengaruh pada kinerja. Menurut Hani (2014:201) stress dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress kerja. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi

kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, bisa disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari stress kerja terhadap performa karyawan tergantung dari tingkatan stress tersebut.

Tidak hanya lingkungan dan stress tetapi pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika dilaksanakan dengan baik dan tepat sasaran. Menurut Marwansyah (2012:3) organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Cara untuk mengembangkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan dilaksanakannya program pelatihan. (Dessler, 2010:280) pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari dilaksanakannya pelatihan salah satu poinnya menurut Doni adalah untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan sehingga produktivitas organisasi meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Untuk menganalisa masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karwayan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.