

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:67), istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja / prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fattah (2001:1), Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau knowledge, attitude, skill motivation untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.

Menurut Hamzah (2012:59), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan dalam kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain.

Supardi (2016:47), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan

atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2012:94), menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:235), prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Sependapat dengan Sunyoto, (2012:18) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sustrisno (2009:152), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu : (1) Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, (2) Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berhubungan langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, (3) Inisiatif : tingkat inisiatif selama menjalankan pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.(4) Kecakapan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi

kerja yang ada. (5) Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (6) Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Anoraga (2009:14), menyatakan dalam pandangan paling moderen mengenai kerja, dikatakan bahwa:

- a. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/*esensial* dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.
- b. Baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan. Kalaupun orang itu tidak menyukai pekerjaan, hal ini bisaanya disebabkan kondisi *psikologis* dan sosial dari pekerjaan tersebut.
- c. Moral dari pekerja tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.
- d. Insentif dari kerja banyak bentuk dan tidak selalu bergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (2009:133-134), penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan baik kepada karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Peningkatan prestasi yaitu dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil yakni dengan adanya penilaian yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan yaitu melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi yaitu penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
5. Keputusan - keputusan promosi dan demosi yakni hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik atau jelek.

6. Kesalahan - kesalahan desain pekerjaan yaitu hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mengiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
7. Penyimpangan - penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi yaitu penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru dalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dalam seleksi.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, antara lain dikemukakan Hesti (2012:2), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain. Lebih lanjut Mangkunegara (2007:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Ada beberapa faktor menurut Fahmi (2013:235), yang mendasari seorang karyawan berkeinginan terlibat secara serius dalam usaha meningkatkan prestasi kerja perusahaan, yaitu :

1. Karyawan tersebut merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan yang sesuai dengan yang mereka harapkan
2. Karyawan merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja namun lebih dari itu, yaitu ia juga merasa dirinya sebagai bagian penting dari manajemen perusahaan
3. Tindakan dan prestasi karyawan selalu dihargai baik secara materil maupun non materil.
4. Pihak manajemen perusahaan dalam memposisikan karyawan tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan.
5. Pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan kepada para karyawan bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga semata-mata bukan hanya karena kerja keras dari pada karyawan namun juga diperoleh karena faktor dukungan dan doa dari keluarga.
6. Karyawan merasa perusahaan tempat ia bekerja bisa dijadikan sebagai tempat untuk menggantungkan hidup hingga hari tua.

2.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja karyawan menurut Riduwan (2008:66), diantaranya :

1) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki skill yang baik dalam bekerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah hasil kerja yang sangat memuaskan dan mendapat target yang diinginkan.

3) Konsistensi Karyawan

Konsistensi Karyawan adalah bias mempertahankan apa yang telah dicapai dan tetap pada pendirian tentang apa yang telah dilakukan.

4) Sikap Karyawan

Sikap Karyawan adalah menjaga tingkah laku dalam bekerja dan dapat memberikan contoh tauladan yang baik kepada yang lain.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam kegiatan sehari-hari lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali terhadap tingkah laku dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan disekitarnya. Apabila lingkungan kerja tercipta sangat baik ataupun sangat kondusif

maka dapat menyebabkan seorang karyawan sangat termotivasi dan meningkat gairah kerja.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Nurmansyah (2011:225), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja guru guna mencapai tingkat produktivitas yang ditetapkan sekolah. Menurut Sedarmayanti (2011:75), Lingkungan kerja dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Sedarmayanti (2011:26), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Misalnya : kursi, meja dan pusat kerja, rumah, sekolah, kota, *system* jalan dan lain-lain).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, komunikasi, dan lain-lain)

Sedarmayanti (2011:28), menyatakan suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan (karyawan) menurut Nurmansyah (2011:225 - 226), adalah sebagai berikut :

- a. Kebersihan,
- b. Ancaman,
- c. Musik,
- d. Suhu udara di tempat kerja (pertukaran udara),
- e. Jaminan terhadap keamanan
- f. Kebisingan di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Teinperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja (*layout*)
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Menurut Sunyoto (2012:44), ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi sebagai berikut : a) Hubungan karyawan, b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, c) Peraturan kerja, d) Penerangan, e) Sirkulasi udara, f) Keamanan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28), berikut ini beberapa penilaian yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yang dapat dilihat dari indikator, diantaranya:

- a. Penerangan/ cahaya di tempat kerja adalah cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja ialah Temperatur dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.
- c. Kelembapan di tempat kerja adalah banyak air yang terkandung dalam udara, bisaa dinyatakan dalam persentase.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja yaitu oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
- e. Kebisingan di tempat kerja ialah bunyi yang tidak dikhendaki oleh telinga. Tidak di khendaki, karna terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja yaitu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan.
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja ialah adapun bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekrja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Tata warna di tempat kerja adalah menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.
- i. Dekorasi di tempat kerja adalah dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- j. Musik di tempat kerja yaitu musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
- k. Keamanan di tempat kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2010:108), Mengatakan stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Selanjutnya Robbins (2008:368), Menyatakan Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres tidak sendirinya harus buruk, walaupun stres

lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, akibatnya pada karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Stres akan bernilai positif jika karyawan yang bersangkutan terpacu untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya dengan memperbaiki kinerjanya. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial.

Menurut Mangkunegara (2008:157), Menyatakan stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Adapun penyebab stres biasanya dialami karyawan karena beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Anoraga (2009:107), Menyatakan stres kerja adalah apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam dan diluarnya. Stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri.

Sedangkan menurut Luthans (2009:440), Mengatakan stres biasanya dianggap sebagai istilah negative. Stres disebabkan oleh sesuatu yang buruk, misalnya

mahasiswa yang terkena sanksi percobaan di kampusnya, orang yang dikasihi menderita sakit parah, teguran formal dari pimpinan atas kinerja yang buruk. Semua hal tersebut adalah bentuk stres yang buruk. Tetapi ada juga stres yang positif dan menyenangkan yang disebabkan oleh hal yang baik, misalnya mahasiswa membantu tugas dekan, seseorang kenalan yang patut diperhitungkan dan menarik, karyawan yang ditawarkan promosi kerja di tempat lain.

Sunyoto (2012:61), menyatakan stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:80), Menyatakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja diantaranya :

- a. Cara hidup
- b. Cara mengadakan rekreasi
- c. Cara bekerja
- d. Sifat pekerjaan
- e. Harapan untuk berprestasi
- f. Kegagalan berprestasi
- g. Cuaca

Menurut Luthans (2009:439), Menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya :

- a. Jangan meremehkan hal-hal yang kecil sehingga dapat menimbulkan stres
- b. Semua adalah hal kecil, jika kita tidak dapat berjuang dan tidak dapat membebaskan diri, maka akan dapat menimbulkan stres
- c. Mereka tidak mengikuti arus, sehingga stres menjadi hal umum dan terlegitimasi seiring waktu.

Menurut Robbins (2008:370), Mengatakan ada tiga kategori yang faktor yang mengalami stres kerja diantaranya :

- a. Faktor lingkungan, selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres kerja para karyawan dalam organisasi.
- b. Faktor organisasi, tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.
- c. Faktor pribadi, seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa kedunia kerja.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012:204), Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Adapun faktor-faktor penyebab stres kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut :

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Noviansyah	2011	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja
2	Mega Arum Yunanda	2009	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Panca Menara Mitra.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
3	Rahmila Sari	2012	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kompensasi, budaya kerja, pelatihan, kepribadian, perencanaan karier, dan pemberdayaan karyawan

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sedang dilakukan penulis sekarang diantaranya : variabel gaya kepemimpinan, variabel kepuasan kerja, dan variabel motivasi tidak ada dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

2.5 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir

Melalui Kitab Suci Al-Quran, Allah telah memberikan informasi spiritual kepada manusia untuk bersikap ramah terhadap lingkungan. Informasi tersebut memberikan sinyalaman bahwa manusia harus selalu menjaga dan melestarikan lingkungan agar tidak menjadi rusak, tercemar bahkan menjadi punah, sebab apa yang Allah berikan kepada manusia semata-mata merupakan suatu amanah. Islam adalah agama yang mengajarkan kepada umatnya untuk bersikap ramah lingkungan.

Di dalam al-Quran surat Ar Ruum ayat 9 Allaah swt berfirman : Dan apakah mereka tidak mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat (yang diderita) oleh orang-orang sebelum mereka? orang-orang itu adalah

lebih kuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. Dan telah datang kepada mereka rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak berlaku zalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang berlaku zalim kepada diri sendiri.

Stres merupakan suatu gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan dan dipengaruhi oleh lingkungan maupun penampilan individu dalam lingkungan tersebut. Seorang yang berkepribadian shalih bukan yang tidak punya masalah dan tidak menghadapi atau lari dari stres dan masalah, melainkan orang yang justru mampu menghadapi masalah tanpa bermasalah baru dan mengatasi stres dengan baik, sebab segala peristiwa hidup merupakan ujian iman untuk menempa karakter manusia yang harus dihadapi sebagai bahan peningkatan kualitas diri dan bukan untuk dihindari (QS. Al-Mulk: 2, Al-Ma'arij: 19).

Kalau kita melihat didunia , banyak sekali memang ujian bagi manusia tersebut, kadang mengalami suasana senang , suasana sedih dan banyak suasana hati lainnya. Nabi Muhammad S.A.W sering mengingatkan banyak dalam hadits-haditsnya mengenai penguatan mental agar tidak mudah stres dan tahan banting dalam menghadapi segala macam musibah dan juga banyak memberikan contoh Nabi sendiri disaat berdakwah banyak ujian dan cobaan.

Menurut Ibrahim (2013:121), Mengatakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah memberika dorongan untuk memberikan inisiatif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam surat (Al-Nahl, [16] :97).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik (ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam islam dapat pahala yang sama dan amal saleh harus disertai dengan iman) dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”(Al-Nahl, [16] :97).

Selanjutnya dalam ayat lain allah berfirman surat (Al-Kahfi, [18] : 30).

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ
أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “Sungguh mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalnya dengan yang baik” (Al-Kahfi, [18] :30).

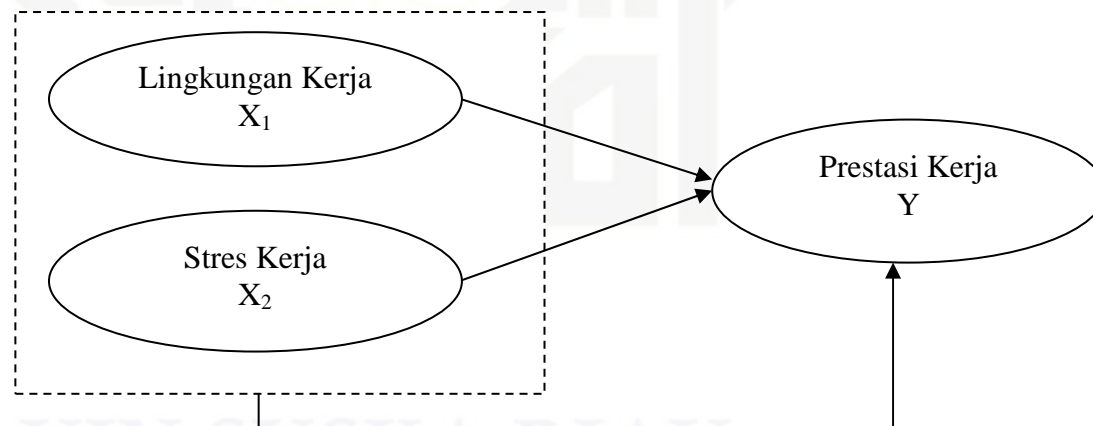
Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah tercipta. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engka posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan, dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Siagian (2010:222), bahwa kinerja atau prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Menurut Supardi (2016:50), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Selanjutnya Kompelman dalam Supardi (2016:50), menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain adalah lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan

Hilir sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja
 Sumber : Siagian, (2010 : 222) dan Supardi, (2016 : 50)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

2.7.1 Variabel Penelitian

- a. Lingkungan Kerja (X_1) sebagai variabel bebas
- b. Stres Kerja (X_2) sebagai variabel bebas
- c. Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat

2.7.2 Definisi Operasional Penelitian

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Adapun tabel tentang definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2 : Definisi Konseptual Operasional Variabel Penelitian

No	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
1	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Y) (Sunyoto, 2012 : 18)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Konsistensi Karyawan 4. Sikap Karyawan (Riduwan, 2008: 66)	Likert
2	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. (X_1) (Nurmansyah, 2011 : 225)	1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja 2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja 3. Kelembapan di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Bau tidak sedap di tempat kerja 7. Tata warna di tempat kerja 8. Dekorasi di tempat kerja 9. Musik di tempat kerja 10. Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2011 : 28)	Likert

No	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
3	Stres kerja adalah apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam dan diluarnya. (X ₂) (Anoraga, 2009 : 107)	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 kerja 5. Balas jasa yang terlalu rendah 6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain (Hasibuan (2012:204)	Likert

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.
2. Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.
3. Diduga lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Bank PD.BPR Kabupaten Rokan Hilir.