

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi tenaga kerja dari suatu organisasi, sektor bisnis, atau ekonomi. “Modal manusia” atau *human capital* terkadang digunakan sebagai sinonim dari “sumber daya manusia”, meskipun modal manusia biasanya mengacu pada efek yang lebih sempit (yaitu, pengetahuan yang diejawantahkan individu dan pertumbuhan ekonomi). Demikian juga, istilah lain yang kadang-kadang digunakan termasuk tenaga kerja, personel, atau hanya orang. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” sedangkan menurut Hamali, (2018:2) menyatakan bahwa : Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai orang yang dipekerjakan oleh perusahaan atau departemen di perusahaan yang bertanggung jawab atas perekrutan, pelatihan, tunjangan, dan catatan.

2.1.2. Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Menurut Mangkunegara (2018:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya

ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Dan menurut Hamali (2018 : 242), stress merupakan reaksi -reaksi individu terhadap faktor – faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

2.1.2.1. Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:87) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

1. Lingkungan fisik

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran dan tugas

Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja

3. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja

4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

2.1.2.2. Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:246), gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari :
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi,

Terdapat tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakangerutan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.2.3. Dampak Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:91), dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek yaitu:

1. Fisik Akibat stres

Pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang mengalami sakit.

2. Psikis Dampak stres

Pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat

3. Perilaku Akibat stres

Bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

2.1.2.4. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:246), Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

1. Pola Sehat

Yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

2. Pola Harmonis

Yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psiko-logis.

2.1.2.5. Indikator Stres Kerja

Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180) :

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan

2.1.3. Tunjangan

Tunjangan kerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Sehingga tunjangan kerja penting diadakan karena dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Agustina (2018), Tunjangan merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa “tunjangan

adalah hadiah menyimpang yang diberikan kepada pekerja atau pertemuan perwakilan sebagai komponen pendaftaran mereka dalam organisasi. Contoh keuntungan adalah cakupan perawatan kesehatan, keamanan ekstra, perjalanan berbayar organisasi, rencana anuitas, dan keuntungan lain yang terkait dengan koneksi kerja. Menurut Mangkunegara (2018:86) mengatakan bahwa : “Tunjangan adalah nilai keuangan langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan.” Tujuannya adalah untuk memperkecil turn over, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi. .

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan”.

2.1.3.1. Jenis – jenis Tunjangan

Tunjangan terbagi menjadi beberapa kelompok, adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan Keluarga

Bagi karyawan yang sudah menikah, biasanya akan diberikan tunjangan keluarga yang terdiri dari :

- a. Tunjangan suami atau istri sebesar 10% dari gaji pokok.
- b. Tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok untuk setiap anak dan dibatasi maksimal 2 anak.

2. Tunjangan Pangan

Bagi karyawan yang sudah menjadi pegawai tetap biasanya akan mendapatkan tunjangan pangan berupa beras dengan berat total sebesar 20- 40 kg atau dengan rincian sebagai berikut:

- a. Sebesar 10 kg untuk pegawai yang bersangkutan dan
- b. Sebesar 30 kg untuk istri dan dua anak dari pegawai yang bersangkutan (masing-masing 10kg).

Tunjangan ini akan diberikan kepada karyawan biasanya setiap waktu penggajian. Namun dari sekian banyak instansi/perusahaan yang ada, kebanyakan mereka memilih untuk memberikan tunjangan pangan kepada karyawan tidak dalam bentuk beras, melainkan dalam bentuk uang agar tidak ribet dan lebih efektif, akan

tetapi penggantian bentuk tunjangan pangan ini tidak menyalahi aturan atau menyimpang dari peraturan pemerintah tentang tunjangan pangan yang harus dipatuhi oleh perusahaan

3. Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan ini khusus diberikan kepada karyawan yang menduduki jabatan-jabatan penting di perusahaan, seperti manajer, kepala bagian, pengawas dan direktur. Besar tunjangan jabatan masing-masing karyawan adalah tidak sama, tergantung dari kebijakan perusahaan setelah melakukan penilaian atas berat tanggung jawab pada masing-masing jabatan. Tunjangan jabatan ini biasanya akan diberikan setiap bulan bersamaan dengan pembayaran gaji pokok kepada karyawan, namun ada juga sebagian perusahaan yang memberikan tunjangan jabatan kepada karyawan setiap enam bulan sekali atau maksimal setiap satu bulan sekali.

4. Tunjangan Lembur

Tunjangan lembur akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melakukan kegiatan bekerja diluar jam kerja/ pada hari-hari libur. Besar tunjangan lembur setiap perusahaan berbedabeda, tergantung dari ketentuan dan kebijakan yang telah dibuat khusus oleh perusahaan. Tunjangan lembur masuk kedalam kategori tunjangan tidak tetap, karena pemberiannya tidak rutin perbulan.

5. Tunjangan Keahlian atau Profesi

Tunjangan keahlian atau profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas dasar keahlian atau profesi yang dimiliki. Besar tunjangan keahlian atau profesi ini berbeda-beda, hal ini tergantung dari tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh pegawai/ karyawan. Dalam hal ini pegawai yang berasal dari lulusan pendidikan profesi akan mendapatkan tunjangan keahlian atau profesi yang lebih tinggi dari pada pegawai yang hanya berasal dari lulusan pendidikan S1. Tunjangan keahlian atau profesi ini masuk dalam kategori dalam tunjangan tetap, karena pemberiannya rutin perbulan.

6. Tunjangan lain-lain

Tunjangan lain-lain seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan dan biaya operasional juga diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Besarnya tergantung dari kebijakan perusahaan yang bersangkutan dan sistem perhitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

2.1.3.2. Prinsip Tunjangan

Prinsip tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidaknya-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut, terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan.

1. Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata.
2. Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
3. Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan.
4. Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyedia jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik

2.1.3.3. Indikator Tunjangan

Menurut Maruli dalam Yudha, (2018) indikator dalam tunjangan sebagai berikut:

1. Memotivasi Karyawan dalam Bekerja

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2. Menjamin Asas Keadilan

- a. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil.
- b. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bentuk Tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang tepat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada

dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2018:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja sedangkan menurut Aditya et.al, (2019: 194), Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kegiatan menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di suatu tempat kerja, segala kondisi disekitar keryawan yang di hubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.

2.1.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

c. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

d. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

e. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

f. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

g. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.4.2. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar

hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2018:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu Fahmi (2018:2).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

2.1.5.1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurt Afandi, (2018:20-21) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Bakat, Karakter dan Minat Kerja
2. Kejelasa dan penerimaan atau kejelasan pekerjaan seorang pekerja, yaitu derajat pemahaman dan penerimaan seseorang atas tugas – tugas yang diberikan kepadanya.
3. Kompetensi, yaitu kemampuan yang di miliki oleh pekerja
4. Fasilitas kerja, yaitu kumpulan instrumen yang memfasilitasi kelancaran fungsi organisasi
5. Kompetensi, yaitu kemampuan yang di miliki seorang pegawai
6. Kepemimpinan, atau perilaku pemimpin dalam membimbing orang dalam bekerja.
7. Disiplin kerja, atau aturan yang di tetapkan oleh organisasi.

2.1.5.2. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja S

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Muthiah,dkk (2022). meneliti tentang “ Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Satpol PP Jakarta Timur. Sampel penelitian ini sebanyak 90 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda merupakan kemudian melalui tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur 20,5%. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur sebesar 24,7%. (3) Tunjangan kinerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur sebesar 30,3%.

Junaedi, dkk (2020). Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Diperoleh data dari penyebaran responden 98 Responden. Dari hasil uji T variabel tunjangan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Dan variabel tunjangan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Putra, dkk (2020). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Inna Bali Heritage Hotel, Sampel penelitian ini sebanyak 70 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier sederhana, Hasil Koefisiensi Determinasi sebesar 64,6% yang berarti kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan

kompensasi sebesar 64,6 dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Gaji, motivasi dan yang lainnya.

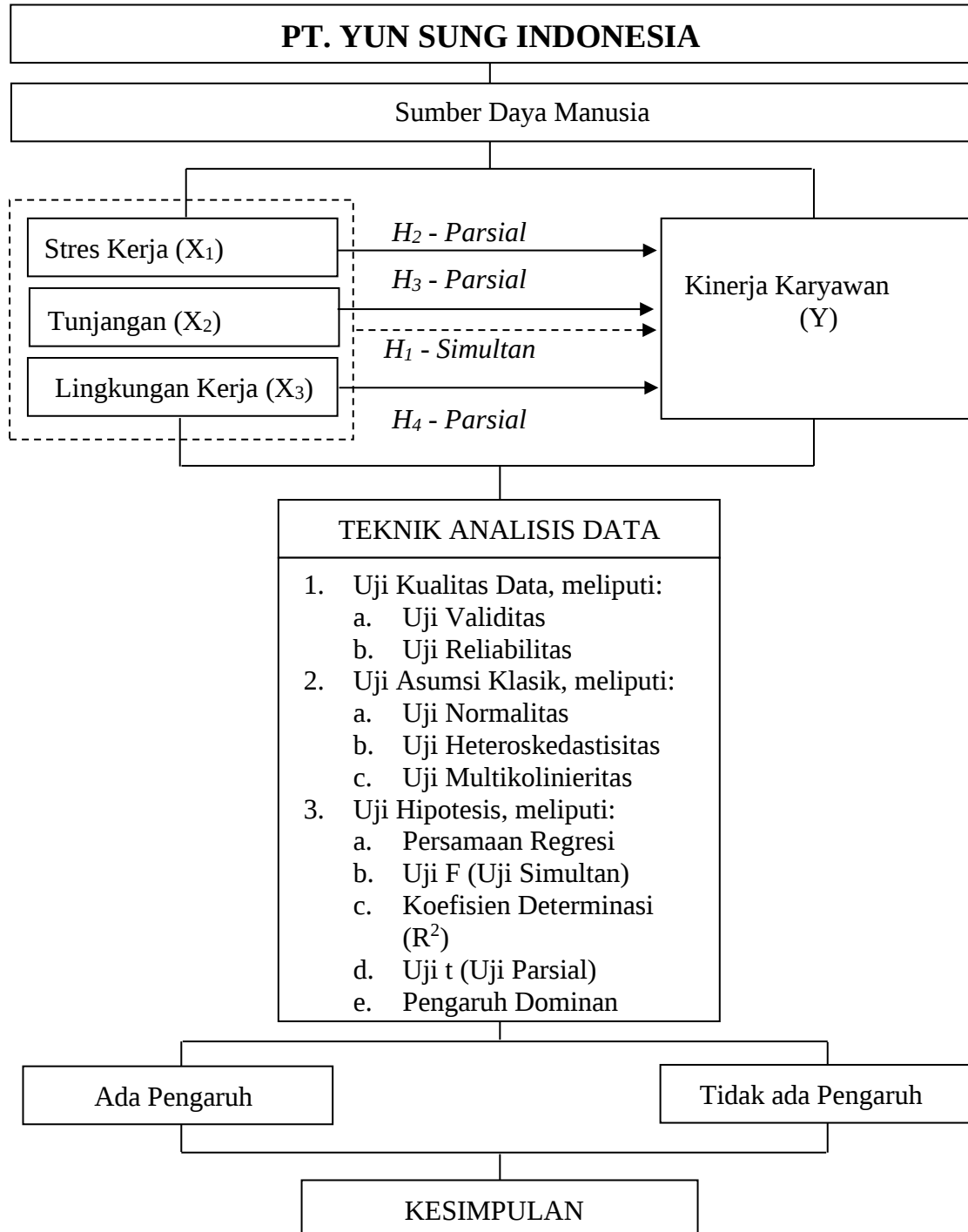
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Muthi'ah, dkk (2022). Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839 Volume 19, Issue 02, Juli 2022	Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Satpol PP Jakarta Timur.	Tunjangan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji F, Variabel Tunjangan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Uji t, semua variabel Tunjangan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Junaedi, dkk (2021). Jurnal Trias Politika, Vol 4. No.2: 122 - 135 Oktober 2020 e-ISSN: 2597-7423 p-ISSN: 2597-7431	Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).	Tunjangan dan Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 84 % 2. Uji t, Variabel Tunjangan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji F, semua variabel Tunjangan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Putra, dkk (2019). E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2019.v8.i2.p8	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Inna Bali Heritage Hotel.	Lingkungan Kerja Stres Kerja Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 64,6% 2. Uji t, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F, Semua Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penulis (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono, 2018:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan stres kerja, tunjangan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan stres kerja, tunjangan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

$H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.

$H_a : \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yun Sung Indonesia.