

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Teori Kinerja Goal-Setting (Goal Setting Theory)

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu *content* (values) dan *intentions* (tujuan). Orang yang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya.

b. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya; tugas-tugas tersebut ditentukan oleh kesanggupan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu seseorang Usman, (2022). Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dapat dinilai dan ditetapkan. Peran pemberi kerja dan pekerja sama-sama diperlukan untuk meraih kesuksesan. Kinerja pegawai menurut Sinambela (2016) dalam Kamijan, (2021) adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting karena akan menunjukkan seberapa baik mereka dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan pekerjaan tersebut harus tidak bertentangan dengan moral atau etika yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku secara umum. Sebuah pekerjaan juga haruslah dilakukan secara etis yang mana dalam mencapai tugas-tugas individu maupun lembaga harus sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari pengertian tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian karyawan dengan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Faktor Kinerja

Menurut Henry Simamora (Mangkunegara, 2017) dalam (Erri, 2021) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor pribadi

Terdiri dari: Kemampuan, latar belakang, dan demografi.

2. Faktor psikologis

Terdiri dari: Persepsi, Sikap, Kepribadian, Pembelajaran dan Motivasi.

3. Faktor organisasi

Terdiri dari: Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain kerja

Kinerja menurut Mangkunegara dipengaruhi oleh hal-hal berikut: Unsur kemampuan biasanya dipisahkan menjadi dua kategori: kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja individu dan bukan bagian dari organisasi, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, tindakan dan sikap rekan, bawahan atau pimpinan, dan fasilitas kerja. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribut yang berdampak

pada kehidupan kerja seseorang. Lebih khusus lagi Mangkunegara menyatakan bahwa faktor individu dan lingkungan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi Londok et al., (2019).

2. Stres Kerja

a. Teori Stres Kerja Karasek (1979)

Bahasan terkait dengan stres didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh karasek (1979) yaitu akan adanya efek interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol pada tingkat stres atau yang dikenal dengan *the job demands-control model* (JDC). Karasek (1979) menjelaskan stres kerja dapat menimbulkan masalah bagi kesehatan mental dan fisik. Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi namun kendali tetap pekerjaan tersebut rendah.

b. Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2010) dalam Fatimah, (2020), stres kerja dapat muncul di semua jenis lingkungan kerja dan disebabkan oleh keseimbangan antara ciri-ciri kepribadian karyawan dan tuntutan pekerjaannya. Kemampuan seorang karyawan dalam menahan stres mungkin dipengaruhi oleh karakteristik tertentu. Stres bersifat sangat individual dan dapat merugikan jika terjadi ketidakseimbangan antara kapasitas mental seseorang dengan beban yang ditanggungnya;Basalamah et al., (2021).

Kurangnya keseimbangan dalam pekerjaan fisik akan mengakibatkan berkurangnya efektivitas, kemampuan, dan konsentrasi. Ini adalah beberapa indikator kelelahan; jika Anda masih lelah, Anda akan merasa stres di tempat

kerja. Keadaan stres kerja merupakan suatu pola keadaan emosi yang disebabkan oleh ekspektasi baik dari dalam maupun luar perusahaan. Dengan kata lain, sikap buruk yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka terkait dengan stres terkait pekerjaan.

c. Faktor Stres Kerja

Stres kerja dapat dipicu dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Ritonga, (2019) ada enam tiga yang menyebabkan stress kerja yaitu: *Ekstra Organizational Stressor*, *Group Stressor*, *Individual Stressor*, beban kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan.

- 1) *Extra Organizational stressor* diukur berdasarkan keadaan sosial karyawan yang bekerja. Karyawan merasakan kurangnya pengorganisasian dalam peran mereka sehubungan dengan faktor ini yaitu perubahan dalam teknologi sosial, keluarga, relokasi, keadaan keuangan dan ekonomi, dinamika ras dan kelas, serta situasi kehidupan adalah contoh tekanan organisasi tambahan.
- 2) *Group stressors*, untuk mengukur faktor ini dilihat bagaimana karyawan mampu berbaur dalam lingkungan kerja yang terdiri dari *Group stressors* seperti kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intra individu, interpersonal, dan intergroup.
- 3) *Individual Stressor* yang diukur dalam kurangnya kejelasan dalam karir karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Teori Kepuasan Kerja

Teori Dua Faktor Herzberg dalam Puspita (2022), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor higienis atau faktor pemeliharaan oleh organisasi yang didalamnya terdiri dari gaji, kondisi kerja, administrasi, hubungan antar pribadi dan supervisi.

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagian penting dari kepuasan hidup. Kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang karena pekerjaan merupakan aspek penting dalam kehidupan Hofmann et al., (2014) dalam Bahasoan, (2022). Gejala kepuasan kerja yang rendah mungkin tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan. Organisasi mencari kepuasan kerja yang tinggi karena mereka yakin hal itu akan memberikan kontribusi pada hasil yang diharapkan.

Menurut Fattahh, (2017) kepuasan kerja bagi setiap pekerja adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kecemasan yang berbeda-beda. Secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau emosional yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh. Asad dalam Melani & Suhaji, (2020), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan,

pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- 4) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. *Human Relation*

a. Teori *Human Relation*

Pendekatan *human relation* adalah aliran teori organisasi neoklasik yang muncul sebagai akibat atas ketidakpuasan terhadap teori organisasi klasik yang dinilai sangat kaku dan mengabaikan hubungan manusiawi. Teori organisasi neoklasik memberi perhatian khusus pada aspek psikologis dan sosial pada diri anggota organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok kerja. Tokoh teori ini diawali oleh Elton Mayo pada tahun 1927 yang membentuk aliran antar manusia (*human relation school*), yang memandang organisasi sebagai sesuatu yang terdiri dari tugas-tugas dari sisi manusia dibanding sisi mesin Grant, (2010) dalam Ulfatin, (2021). Teori ini menyiratkan bahwa norma sosial kelompok merupakan kunci utama penentu perilaku kerja seseorang.

Dalam teori manajemen, *human relation* merupakan titik sentral yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya aktivitas organisasi

dalam mencapai tujuannya. Namun demikian, perlu dipahami pula bahwa inti dari *human relation* adalah manusia Ulfatin, (2021).

Teori ini disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori hubungan antara manusia, teori hubungan kerja kemanusiaan atau *the human relations theory*. Dalam arti luas hubungan kemanusiaan adalah hubungan antara hubungan seseorang dengan orang lain yang terjadi dalam suatu situasi dan dalam semua bidang kegiatan atau kehidupan untuk mendapatkan suatu kepuasan hati Qalam et al., n.d., (2022).

b. Pengertian *Human Relation*

Human relations merupakan kondisi hubungan antar individu maupun dengan suatu kelompok. Apabila para pegawai memiliki *human relations* yang baik maka akan mempermudah dalam menjalin kerjasama antar individu maupun tim Haryadi et al., n.d., (2021).

Untuk menciptakan *human relation* yang harmonis, individu harus sadar dan mau menyeimbangkan keinginan pribadinya dengan keinginan orang lain untuk memajukan kebaikan bersama. Tujuan adanya *human relation* ialah untuk menciptakan integrasi yang cukup kuat untuk mendukung kolaborasi, penghargaan, dan upaya inovatif menuju tujuan bersama Rahmawati et al., n.d., (2023).

c. Faktor *Human Relation*

Beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan antar manusia adalah Ermita, (2012) dalam Sri et al., n.d. (2022):

a) Saling menghargai

Saling menghargai artinya saling menghormati atau mengindahkan satu sama lain dalam suatu hubungan antar manusia akan terjadi secara efektif apabila satu sama lain dapat saling menghargai, bersifat positif, dan wajar tanpa menilai atau keberatan. Menghargai berarti saling menghormati, memperhatikan dan mendengarkan satu sama lain atas kerja, karya, usulan, ide dan pengabdian dalam suatu organisasi.

b) Empati

Empati merupakan salah satu kunci dalam keberhasilan terbinanya hubungan antar manusia. Empati berarti bisa merasakan apa yang dirasakan komunikator tersebut, maka mungkin sekali komunikator dapat menyampaikan pesan dengan tepat kepadanya. Lebih sempit empati berarti seperasaan dengan orang lain, artinya ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain, sehingga dalam komunikasi interpersonal akan lebih efektif dan lebih bermakna sesuai dengan tujuan komunikasi interpersonal tersebut.

c) Sikap terbuka atau keterbukaan

Sikap terbuka atau keterbukaan dalam suatu hubungan antar manusia sangat penting artinya bagi kelangsungan hubungan antar manusia tersebut. Bersama-sama dengan sikap percaya, dan sikap suportif, sikap terbuka mendorong timbulnya saling mendorong, timbulnya saling pengertian, saling menghargai dan paling penting saling mengembangkan kualitas hubungan interpersonal. Sikap keterbukaan merupakan hal penting dalam mengembangkan hubungan interpersonal atau hubungan antar manusia. Sikap terbuka mempunyai karakter untuk menilai pesan secara objektif, berorientasi pada pesan bukan sumber pesan, informasi diperoleh dari

berbagai sumber, dan lebih bersifat profesional, artinya tidak secara kaku mempertahankan atau memegang teguh sistem kepercayaan.

d) Kepercayaan

Faktor lain yang dapat meningkatkan hubungan antar manusia dalam komunikasi interpersonal adalah kepercayaan. Mengandalkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Unsur yang penting dalam kepercayaan adalah situasi yang penuh resiko bagi orang yang menaruh kepercayaan. Sikap orang yang diberikan kepercayaan pada dasarnya tidak pasti, artinya bisa dipercaya dan juga bisa berkhianat atau tidak bisa dipercaya. Unsur kepercayaan yang harus dikembangkan dalam hubungan antar manusia adalah memberikan wewenang kepada orang lain yang dipercaya, mengandalkan perilaku orang lain dalam bekerja, dan memberikan amanah terhadap orang yang dipercaya.

e) Kehangatan

Kehangatan merupakan keadaan gembira atau suka cita. Hubungan interpersonal sempurna, maka kedua belah pihak harus mengenal standar. Salah satu standarnya adalah mengkomunikasikan suatu kehangatan pemahaman yang positif mengenai orang lain dengan gaya mendengarkan dan merespon pada saat lawan bicara menyampaikan pesannya. Indikasi yang menunjukkan adanya kehangatan dalam hubungan antar manusia adalah adanya perasaan gembira dalam mendengarkan dan gembira dalam memberikan respon.

5. Lingkungan Kerja

a. Teori Lingkungan Kerja (Teori Motivasi Hygiene Herzberg (Frederick Herzberg, 1959))

Teori: Herzberg membedakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Faktor motivator: Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor hygiene: Faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, seperti gaji, tunjangan, keamanan kerja, dan kondisi kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi faktor hygiene dan motivator. Dengan menyediakan gaji yang layak, tunjangan yang memadai, dan kondisi kerja yang aman, perusahaan dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan. Namun, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu fokus pada faktor motivator, seperti memberikan peluang untuk mencapai prestasi, pengakuan atas kinerja, dan tanggung jawab yang lebih besar.

b. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2010) dalam Hartati et al., (2020) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jain dan Kaur (2014) dalam Hartati et al., (2020) produktivitas karyawan ditentukan oleh tingkat berlebihan, pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan. Di bawah psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental dan sosial di mana karyawan bekerja sama

dan ada pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas.

c. Faktor Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja antara lain oleh Yuliantini & Santoso, (2020) dikemukakan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti ruang kerja yang pengap, tidak dilengkapi dengan ventilasi dan alat kerja yang memadai, serta tidak ditunjang oleh prosedur kerja yang jelas pada akhirnya akan turut mengakibatkan kinerja yang buruk.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan ekspektasi Pegawai akan mengakibatkan Pegawai tersebut untuk cenderung berupaya mencari pekerjaan lain agar dapat memenuhi ekspektasi kerjanya.

3. Hubungan kerja

Kelompok kerja yang kompak dan loyal akan bisa meningkatkan kinerja Pegawai karena setiap Pegawai akan saling mendukung pencapaian tujuan masing-masing.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah acuan berupa teori-teori maupun hasil penelitian sebelumnya dalam rangka untuk menyusun penelitian ini. Kegunaan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Berikut adalah hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja kepuasan kerja, human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Ahmad et al., (2019) Jurnal EMBA Vol.7, No.3 ISSN 2303-1174	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stress kerja b tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Basalamah et al., (2021) An Idea Health Journal Vol.1, No.2 ISSN (Online) 2797-0604	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja
3.	Bahasoan, (2022) Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol.8, No.2 E-ISSN: 2684-784 P-ISSN: 2339-1510	X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Rahmawati et al., n.d. (2023) PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol.10, No.2 ISSN: 2008-1894 (Offline) ISSN: 2715-9671 (Online)	X2: Kepuasan Kerja X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja 2) Lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja

5.	Insan & Damrus, (2020) Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Volume 4 Nomor 1 ISSN : 2614-2147	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Haryadi et al., n.d., (2021) e – Jurnal Riset Manajemen	X3: <i>Human Relation</i> Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human Relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7.	Hartati et al., (2020) JURNAL DIMENSI Vol.9, No.2 ISSN: 2085-9996	X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
8.	Inayatul Lutfiya et al., n.d., (2022) BIMA : Journal of Business and Innovation Management Vol.4, No.2	X3: <i>Human Relation</i> X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9.	Irnanda et al., n.d., (2019) Jurnal EMA – Ekonomi Manajemen Akuntansi Vol.4, No.2 P-ISSN 2548-9380 E-ISSN 2549-2322	X3: <i>Human Relation</i> X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja
10.	Issalillah, (2022) Jurnal Satyagraha Vol.5, No.1 ISSN : 2620-6358	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja
11.	Laksana & Mayasari, (2021) Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 7 No. 2 P-ISSN: 2476-8782	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stres kerja memiliki peranan penting serta negatif terhadap kinerja
12.	Lengkey & Sendow, (2023) Jurnal EMBA Vol.11, No.2 ISSN 2303-1174	X3: <i>Human Relation</i> X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja 2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
13.	Dewi, (2020) JIMF Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama Vol.3, No.3 ISSN (print) : 2598-9545 ISSN (online) : 2599-171X	X3: <i>Human Relation</i> X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
14.	Londok et al., (2019) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9. No. 1 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-	X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

	206X)	Perawat	
15.	Muliawati & Frianto, (2020) Jurnal Ilmu Manajemen	X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
16.	Prasetyo & Anggriani, (2022) Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS) Vol.01, No.02 pp. 24~33	X3: <i>Human Relation</i> Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
17.	Qalam et al., n.d., (2022) Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol.6, No.1 P-ISSN: 1907-4174 E-ISSN: 2621-0681 DOI : 10.35931/aq.v16i1. 816	X3: <i>Human Relation</i> Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh terhadap kinerja
18.	Ritonga, (2019) Jurnal Diversita ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online)	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja
19.	Ahmad et al., (2019) Kerja & Karyawan, (2021) Jurnal Mahasiswa Manajemen Vol.2, No.1 E-ISSN 2798-1851	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
20.	Rosmaini & Tanjung, (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2, No.1 ISSN 2623-2634 (online)	X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
21.	Saputra, (2021) Technomedia Journal (TMJ) Vol.7, No.1 p-ISSN: 2620-3383 e-ISSN: 2528-6544	X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
22.	Sidiq Sedayu, n.d., (2021)	X4:	1) Lingkungan

	Jurnal Administrasi Dan Manajemen E-ISSN 2623-1719 P-ISSN 1693-6876	Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja
23.	Steven & Prasetio, (2020) Jurnal Penelitian Ipteks Vol.5, No.1 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	X1: Stres Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Stres kerja termasuk kedalam kategori rendah 2) Kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi
24.	Susanto & Halim, (2020)	X3: <i>Human Relation</i> X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
25.	Waul et al., (2023) JURNAL CREATIVE AGUNG Vol.13, No.1	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja
26.	Yuliantini & Santoso, (2020) Jurnal Manajemen Oikonomia Vol.16, No.2	X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
27.	Basri & Rauf, (2021) YUME : Journal of Management Vol.4, No.1 ISSN : 2614-851X (Online)	X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Perawat	1) Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan

			tidak signifikan
28.	Ratnasari et al., (2022) Jurnal DIMENSI Vol.11, No.1 ISSN : 2085-9996	X3: <i>Human Relation</i> Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja
29.	Isili et al., (2022) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.10, No.1 ISSN : 2302-1174	X3: <i>Human Relation</i> Y: Kinerja Perawat	1) <i>Human relation</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Tingkat stres yang dialami setiap karyawan di tempat kerja merupakan salah satu variabel yang diduga mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen atau dunia usaha harus meningkatkan kualitas organisasi bagi karyawannya, karena jika stres naik maka kinerja dipastikan menurun Ekhsan et al., (2021).

Bahasan terkait dengan stres kerja didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Karasek (1979) dalam Yanthi & Piartini yaitu akan adanya efek interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol pada tingkat stres atau yang dikenal dengan *the job demands-control model* (JDC). Karasek (1979) menjelaskan stres kerja dapat menimbulkan masalah bagi kesehatan mental dan fisik. Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi namun kendali terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti Ekhsan et al., (2021), Steven & Prasetyo, (2020), Muliawati & Frianto, (2020) dan Rosmaini & Tanjung, (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja. Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda Hisan et al., (2021). Peluang untuk berkembang, gaji, kondisi kerja, aspek sosial di tempat kerja, dan komunikasi hanyalah beberapa dari banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka biasanya melakukan lebih dari apa yang diminta dari mereka dan terus berusaha untuk menjadi lebih baik. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas sering kali memandang pekerjaan mereka melelahkan dan membosankan, sehingga membuat mereka bekerja dengan enggan dan tidak bertanggung jawab serta dapat merugikan bisnis.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti Hisan et al., (2021), Steven & Prasetyo, (2020), Muliawati & Frianto, (2020) dan Rosmaini & Tanjung, (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja

Human Relation merupakan suatu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu sebagai komunikator memperlakukan komunikannya secara manusiawi dan menciptakan suatu komunikasi yang penuh

dengan keakraban dengan didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas maupun masalah pribadi yang bersifat sosial Hutagalung & Humaizi, (2021).

Human relation dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik di antara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan di antara mereka Hutagalung & Humaizi, (2021). Dengan kebutuhan akan kerjasama diantara karyawan maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas diantara mereka, dengan adanya pandangan hidup yang khas ini akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *human relation* terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Liawati, (2020), Susanto & Halim, (2020), Lutfiya & Anah, (2022), Dewi & Agustina, (2022), Siregar et al., (2020), Zendratno et al., (2023) memperoleh hasil bahwa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

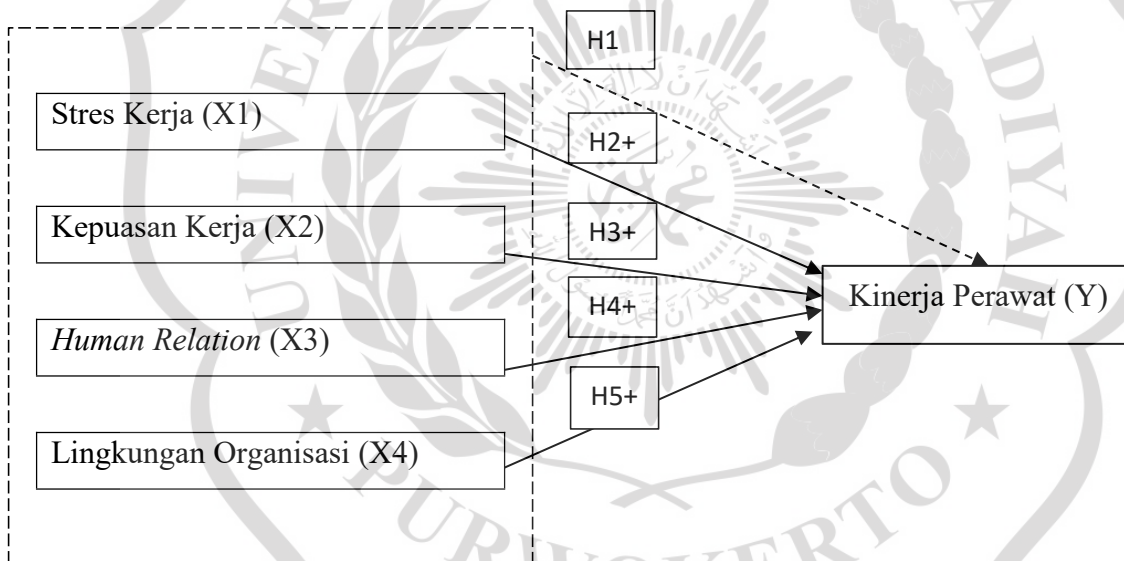
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di

perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Liawati, (2020), Susanto & Halim, (2020), Siregar et al., (2020), Handayani & Daulay, (2021), Musa & Surijadi, (2020), Saputra, (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan Gambar:

—————▶ = Berpengaruh secara parsial

- - - - -▶ = Berpengaruh secara simultan

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil hipotesis dengan uraian sebagai berikut:

- H1: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Human Relation*, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat
- H2: Stres Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat
- H4: *Human Relation* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat
- H5: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat