

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Imbron & Pamungkas (2021) Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines* dan *market*.

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya, baik itu manusia, finansial, material, maupun informasi, untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Manajemen melibatkan pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, manajemen tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek sosial dan humanistik yang penting dalam interaksi antarindividu di dalam organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen SumberDaya Manusia

Menurut John (Adelia dkk., 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Menurut Imbron & Pamungkas (2021) Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk

menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi, individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Dengan demikian, manajemen SDM berfokus pada pengembangan potensi manusia dan bukan hanya mengelola individu. Manajemen Sumber Daya Manusia berusaha untuk membuat tempat kerja yang menyenangkan di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Mereka melakukan ini dengan menerapkan praktik seperti rekrutmen yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan, dan sistem kompensasi yang adil.

Menurut (Hasibuan, 2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” manajemen SDM mampu meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan nilai tambahan bagi perusahaan dengan menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa manajemen SDM adalah masalah biaya dan investasi yang menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau

men. Selain manajemen sumber daya manusia unsur manusia ini sering juga disebut.

2.1.3 Tujuan Manajemen sumber daya manusia

Berdasarkan keterangan diatas tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1 Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2 Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3 Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhankebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan

organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4 Tujuan Personal

Tujuan ini Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Imbron & Pamungkas (2021) terdapat 9 fungsi manajemen yaitu :

1 Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2 Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3 Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4 Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5 Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6 Pengembangan (*Development*)

Meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7 Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8 Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9 Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.5 Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (Pranitasari & Kusumawardani, 2021) stress adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting. Hasibuan (Ratnasari, 2024) menjelaskan bahwa stres kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga dapat memicu berbagai masalah kesehatan fisik dan mental. Stres yang dipicu oleh tuntutan tugas yang berlebihan, ketidakjelasan peran, atau konflik interpersonal dapat berujung pada burnout.

Buchanan & Huczynsk Menjelaskan (Ipo dkk., 2021) Stres kerja pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Afandi (Adelia dkk., 2024) mengidentifikasi beberapa sumber stres kerja yang beragam. Selain tuntutan tugas yang berkaitan dengan kondisi kerja, tuntutan peran yang terkait dengan posisi dalam organisasi, dan tuntutan antarpribadi dari rekan kerja, struktur organisasi yang kaku dan gaya kepemimpinan yang kurang mendukung juga dapat menjadi pemicu stres. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, seperti program pelatihan manajemen waktu, pengembangan karir, dan peningkatan komunikasi antarpersonal.

1. Jenis-jenis Stress Kerja

Terdapat dua jenis stress kerja:

- a. *Eustres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performa yang tinggi.
- b. *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, *negative*, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian

2. Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins (Ahmad dkk., 2019) Ada 5 indikator stress kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

3. Faktor-faktor Stress Kerja

(Ahmad dkk., 2019) juga menyatakan terjadinya stres muncul dikarenakan ada berbagai faktor penyebabnya. Faktor terjadinya stres

dapat berasal dari dalam diri individu ataupun dari luar individu. lima macam sumber yang dapat menimbulkan stres adalah :

a. Frustrasi atau kekecewaan

Frustrasi atau kekecewaan adalah situasi yang terjadi karena kegagalan individu mencapai apa yang menjadi tujuannya. Adanya penangguhan sesuatu kekurangan sumber atau kemampuan, kehilangan sesuatu atau kegagalan, merupakan beberapa sumber yang menyebabkan frustrasi yang dapat menimbulkan stres.

b. Konflik

Konflik adalah adanya pertentangan baik dalam dirinya sendiri maupun dengan hal-hal diluar dirinya seperti pertentangan kepentingan, pertentangan dengan pihak lain, dll.

c. Desakan

Desakan adalah suatu keadaan yang mendesak individu dalam suatu situasi tertentu, misalnya persaingan dengan orang lain, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan suatu tugas yang baru dikerjakan, terlalu banyak yang harus dilakukan, tantangan dalam hubungan antara pribadi, dan sebagainya.

d. Perubahan

Berbagai perubahan yang terjadi di dalam atau di luar dirinya, misalnya adanya pindah rumah, pindah jabatan, pensiun, Perubahan dalam keluarga, perkembangan usaha, perubahan usia, perubahan fisik, dan sebagainya.

e. Kekeliruan dalam berpikir

Kekeliruan dalam berpikir, yaitu cara berpikir yang salah atau keliru tentang diri sendiri atau orang lain, misalnya merasa bahwa dirinya paling sial, menganggap dirinya paling hebat, menganggap orang lain membenci, Dan sebagainya.

Stress kerja tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang. Pada tingkat individu, stres berkepanjangan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, gangguan kesehatan fisik dan mental, seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, hingga depresi. Sementara itu, pada tingkat organisasi, stres yang meluas dapat menyebabkan peningkatan absensi, turnover karyawan yang tinggi, penurunan kualitas kerja, dan bahkan konflik antar individu atau kelompok.

2.1.6 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Widiana (Salsabiila & Hidayati, 2023) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik yaitu lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Sedamayanti (Ratnasari, 2024) Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Gandung, dkk (2024) Ada beberapa indikator Lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Udara
5. Suara/kebisingan
6. Keamanan.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja, evaluasi secara berkala terhadap kondisi lingkungan kerja sangat penting untuk mengidentifikasi masalah dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (Putri & Fauzan, 2024) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Sodikin (Salsabiila & Hidayati, 2023) kinerja adalah *performance* yang

merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adamy (Salsabiila & Hidayati, 2023) bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja:

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi
3. Faktor situasi

Adapun indikator kinerja menurut Silaen (Salsabiila & Hidayati, 2023) adalah :

1. kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. pemanfaatan waktu
4. tingkat kehadiran
5. kerjasama.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu dalam suatu organisasi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Fadillah dan Yulianti (2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk perilaku kerja yang menggambarkan prestasi seseorang dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja tersebut muncul dari hasil usaha individu dalam periode tertentu, yang menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas dan kuantitas

output kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja.

Menurut Belani dan Yulianti (2024), kinerja karyawan dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian individu maupun organisasi dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif, serta mencerminkan kemampuan kreativitas, fleksibilitas, dan keandalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas dan konsistensi hasil yang diberikan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak positif pada individu tersebut, tetapi juga pada keseluruhan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Indah Cahya Belani & R.R. Mardiana Yulianti Universitas Pamulang Jurnal Sinergi Manajemen, Vol. 1 No. 1 (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

		Depok Sawangan		signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 67%.
2	Vira Amanda, Universitas Pamulang Vol. 9 No. 2 (2023): Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan	Kuantitatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Chania Poetri Pratama, R.R. Mardiana Yulianti, S.S., M.Pd. Universitas Pamulang Vol. 2 No. 7 (2025): Jurnal Intelek Insan Cendikia	Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan	Kuantitatif	Konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan dengan

				kontribusi sebesar 54,9%, sisanya 45,1% dipengaruhi faktor lain.
4	Shafa Nabilah, R.R. Mardiana Yulianti, S.S., M.Pd. Universitas Pamulang Vol. 2 No. 2 (2025): Jurnal Intelek Insan Cendikia	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Guardian Pharmatama Citeureup Kabupaten Bogor	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,1%, sisanya 47,9% dipengaruhi faktor lain.
5	Ike Ratnasari, Peni Indarwati, Amirullah STIE Kertanegara Malang Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Vol. 7 No. 1 (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nusantara Optik Kota Malang	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel stress kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nusantara Optik. Kata
6	Yuni Rahayu Putri, Fauzan Universitas Muhammadiyah Surakarta Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 17 No. 2 (2024)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt viva	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan sedangkan stress kerja dan

				motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan.
7	Diah Pranitasari, Chondro Rini Woro Kusumawardani Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Media Manajemen Jasa Vol. 9 No. 1 (2021)	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan etika kerja pada PT. Pos Indonesia	Kuantitatif	Berdasarkan hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -6,3%; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara

				sebesar 95,5%; stres kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -2,8%; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 27,4%; keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 72,2%
8	Muhammad Gandung, Denok Sunarsi & Suwanto Universitas Pamulang	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Hasil Penelitian Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh

	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol 10 No. 13 (2024)	Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat		signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 8,518 > ttabel 1,988 dan sig. 0,000 < 0,05. Stres kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 7,046 > ttabel 1,988 dan sig. 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 64,202 > Ftabel 3,110 dan sig. 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2)
--	--	--	--	--

				sebesar 0,607 menunjukkan bahwa 60,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan stres kerja, sedangkan 39,3% oleh faktor lain di luar penelitian.
9	Aflakha Kammilatus Salsabiila & Roziana Ainul Hidayati Universitas Muhammadiyah Gresik Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan Vol 2 No 2 (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja

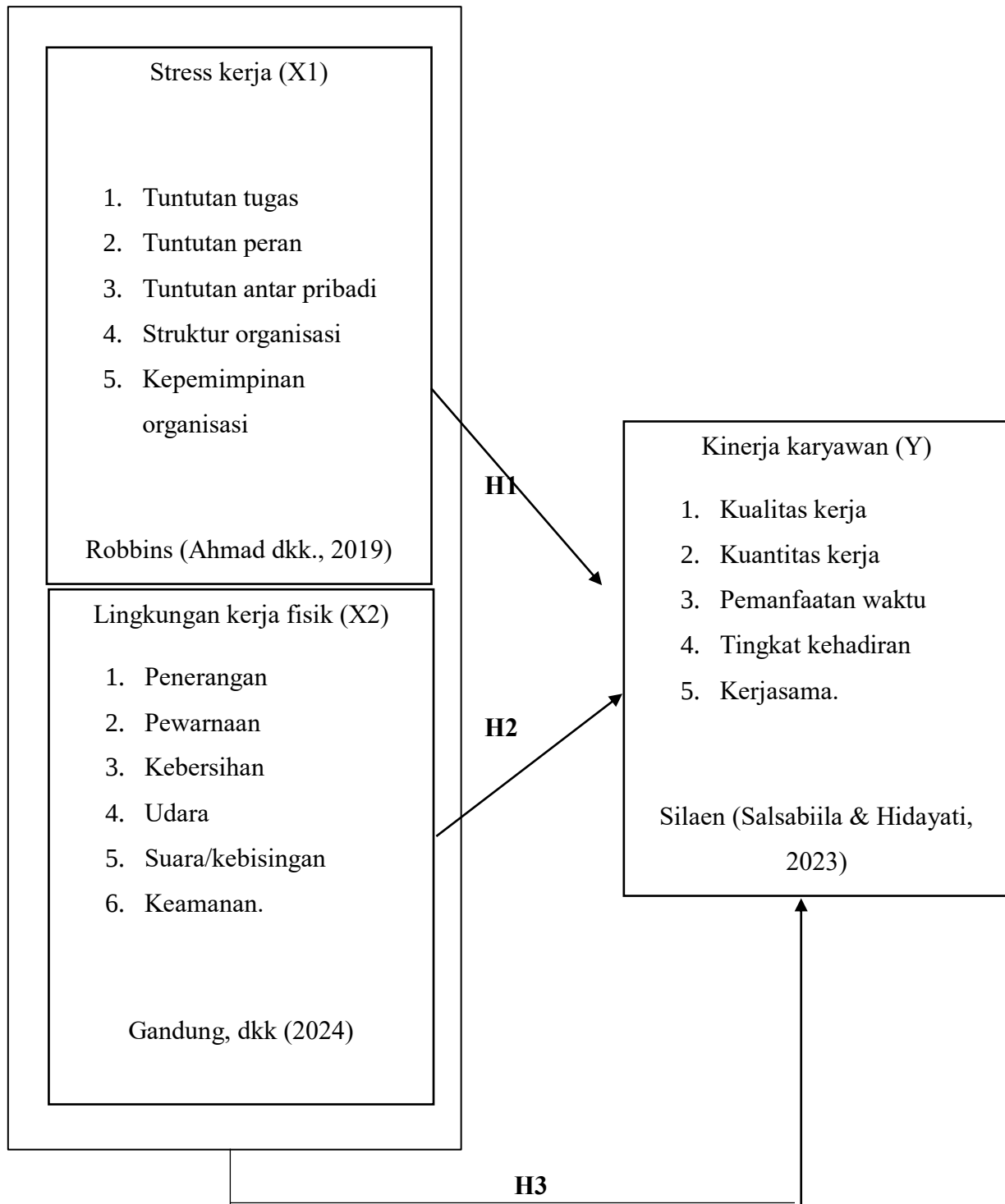
				memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Agis Samrotul Fadillah & R.R. Mardiana Yulianti Universitas Pamulang Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen Vol.2, No.1 (2025)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palapa Alta Utama Kota Depok	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Palapa Alta Utama Kota Depok. Dengan menggunakan 84 responden dan analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun

				simultan. Nilai korelasi simultan sebesar 0,724 dengan koefisien determinasi 52,4%, sedangkan hasil uji parsial menunjukkan motivasi (t hitung 6,355 > t tabel 1,663) dan disiplin kerja (t hitung 9,338 > t tabel 1,663) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019), kerangka berpikir yang baik menjelaskan hubungan teoritis antar variabel yang diteliti, termasuk variabel independen, dependen, dan moderator. Hubungan tersebut kemudian dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian, yang harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi bumen redja abadi cikupa kabupaten tangerang



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Djaali (2020), hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui penelitian. Pengembangan hipotesis dilakukan berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang logis untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Dengan demikian, hipotesis berfungsi sebagai panduan dalam mengarahkan proses pengumpulan data dan analisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha₁ : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Bumen Redja Abadi Cikupa.

Ho₁ : Diduga tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Bumen Redja Abadi Cikupa.

Ha₂ : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Bumen Redja Abadi Cikupa.

Ho₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Bumen Redja Abadi Cikupa.

Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Bumen Redja Abadi Cikupa.

Ho₃: Diduga tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Bumen Redja Abadi Cikupa.