

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kajian Pustaka ini, teori-teori terkait variabel permasalahan akan disajikan secara rinci. Teori-teori dalam penelitian ini meliputi penelitian ilmiah yang dilakukan oleh para ahli, mulai dari pengertian umum sampai dengan pengertian khusus, dengan fokus pada teori masalah yang akan di teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang maupun organisasi. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, melainkan meliputi tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pada setiap perusahaan tentunya harus ada manajemen, guna mencapai tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan seperti itu berikut adalah beberapa pengertian mengenai manajemen menurut para ahli.

Pendapat George R. Terry (2018:5) mengemukakan bahwa:

“Management is the planning, organizing, leading and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively” artinya, manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Pendapat lain yaitu menurut Sarmar (2021:3) menyatakan bahwa:

“Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims”.

Pendapat Kaehler & Grundei (2019:2) menyatakan bahwa:

“Management is a steering influence on market, production and/or resource operation in an organization and its unit that may address both people and non-people issues and is exerted by multiple organizational actors through either anticipatory (operational management) with the aim of achieving the unit’s objectives”.

Pendapat Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut penjelasan para ahli di atas, manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengelola, mengatur, merencanakan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Mamduh Hanafi (2019:11) menyatakan setidaknya ada empat fungsi manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, penentuan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, dan pengembangan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penggerak (*Actuating*)

Kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain, termasuk motivasi, pengarahan, dan aktivitas lain untuk mendorong orang dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan fungsi manajemen yang meliputi pengawasan, perbandingan, dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan penjelasan di atas fungsi manajemen terdiri dari empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk efisiensi dan efektivitas dalam suatu Perusahaan. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan beberapa sarana tertentu yang dikenal dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut sangat

penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2019:9) manajemen terdiri dari enam unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Manusia

Manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan fungsi manajemen dan melaksanakan segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Potensi yang dimiliki setiap manusia berbeda-beda, oleh karena itu manajemen perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Uang

Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses untuk mencapai suatu tujuan. Uang juga merupakan alat tukar dan cara untuk mengukur nilai suatu perusahaan. Segala kegiatan atau aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya dana atau biaya yang cukup. Besar kecilnya hasil dapat diukur dari jumlah uang yang beredar.

3. Metode

Metode adalah elemen yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Alur kerja yang baik akan memperlancar jalan pekerjaan. Metode dapat diartikan sebagai penentuan cara melaksanakan pekerjaan suatu tugas dengan mempertimbangkan berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan tujuan.

4. Mesin

Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan yang lebih besar atau menciptakan keuntungan yang lebih besar dan menciptakan efisiensi kerja. Penggunaan mesin dalam bekerja dimaksudkan untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia pada saat melakukan tugas-tugas rutin maupun insidental, baik untuk tugas teknis maupun non-teknis.

5. *Materials* (bahan)

Bahan merupakan komponen yang akan diubah menjadi produk siap jual. Bahan merupakan bahan yang menunjang terciptanya keterampilan manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. *Market* (pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan kegiatan perusahaan yang merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa dan ide ke pasar sasaran untuk mencapai tujuan Perusahaan dengan fokus memperhatikan pesaing.

Berdasarkan unsur-unsur manajemen di atas, keseluruhan unsur manajemen tersebut saling melengkapi dan sangat penting bagi Perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan faktor penentu dalam terselenggaranya seluruh kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengelola

sumber daya yang dimiliki perusahaan, yaitu orang-orang yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya penting yang harus dikelola adalah manusia, karena dengan sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen lainnya guna mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Pendapat Dessler (2020:3) menyatakan bahwa:

“Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Pendapat lain yaitu menurut Robbins and Coulter (2018:2) menjelaskan bahwa:

“Human resource management means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”.

Pendapat Collings (2019:6) menjelaskan bahwa:

“Human resource management may be defined broadly in terms of including all aspects of managing people in organizations and the ways in which organizations respond to the actions of employees, either individually or collectively”.

Pendapat Hasibuan (2019:10) menjelaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu untuk mengelola tenaga kerja pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik tentunya perusahaan harus menjalankan fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) menjelaskan bahwa terdapat 11 fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program sumber daya manusia meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan, penghargaan, pengintegrasian, pemeliharaan, mendisiplinkan dan memberhentikan karyawan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan pengorganisasian seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan yang mengendalikan semua karyawan supaya mematuhi perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan akan diambil Tindakan perbaikan dan penyesuaian rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, menyeleksi, menempatkan, mengorientasikan, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu tercapainya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan dilakukan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan supaya mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci tercapainya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik, sulit tercapainya tujuan yang optimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di ambil kesimpulannya, bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian. Fungsi tersebut memiliki peran yang penting dalam mengelola sumber daya manusia.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu

organisasi untuk mencapai tujuannya, karena lingkungan kerja yang buruk bisa saja mengganggu dan menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya secara produktif. Dengan seperti itu lingkungan kerja menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Berikut adalah beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja menurut para ahli.

Pendapat Schultz & Schultz (2018) menjelaskan bahwa:

“The work environment is defined as a condition related to the characteristics of the workplace toward the behavior and attitudes of employees where this is related to the occurrence of psychological changes due things that are experienced at work or in certain circumstances that must be continuously considered by the organization which includes work boredom, monotonous work and fatigue”.

Pendapat lain yaitu menurut Nitisemito (2019:108) menjelaskan bahwa:

“The work environment is everything around an employee and can influence the task of carrying out such duties as air conditioning, living, and other things”.

Pendapat Robbins & Coulter (2018:38) menjelaskan bahwa:

“The work environment is environment refers to institution or forces that are outside the organization has the potential to effect organizational performance. Environment condition, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals”.

Pendapat Sukanto & Indriyo (2018:151) menjelaskan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan

penerangan, pengontrolan suara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan”.

Pendapat Sedarmayanti (2018:49) menjelaskan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Pendapat Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Berdasarkan definisi di atas, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan baik individu maupun kelompok.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja dapat diartikan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja yang bisa disentuh dan dilihat (fisik), dan ada juga lingkungan kerja yang tidak bisa dilihat dan disentuh (non-fisik). Kedua jenis tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2018:49), lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan seperti tempat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban udara, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, bau-bauan, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja dengan bawahan. Lingkungan kerja ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang wajib dimiliki. Perusahaan harus mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan dan orang-orang yang mempunyai kedudukan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang perlu diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan kemandirian. Kondisi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga yaitu seperti, situasi keluarga, jumlah anggota keluarga, tingkat kebahagiaan, dan lain-lain.
- b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yaitu hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dan atasan.

- d. Faktor sistem informasi, yang memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antara anggota melalui teknik penyampaian informasi dan komunikasi yang berjalan dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada dua, yaitu:

1. Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berada di sekitar karyawan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah sebagai berikut:
 - a. Rencana ruang kerja, hal ini meliputi penempatan dan penataan peralatan kerja yang memadai, hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b. Rencana pekerjaan, yaitu meliputi peralatan kerja dan orang yang melakukan pekerjaan atau cara kerja serta peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi Kesehatan dan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, yaitu meliputi pencahayaan dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan karyawan di tempat

kerjanya. Sirkulasi udara, suhu lingkungan dan pencahayaan yang baik sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, tingkat pekerjaan tertentu memerlukan tempat kerja yang memberikan privasi bagi karyawan. Hak atas privasi yang dimaksud adalah “kebebasan pribadi” dalam kaitannya dengan hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* artinya keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor lingkungan psikis merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial dan organisasi. Faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesaknya penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan stres dan ketegangan pada karyawan, sehingga hasilnya tidak maksimal.
 - b. System pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan lainnya, seperti kerusuhan politik dan kurangnya umpan balik terhadap kinerja.
 - c. Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan Perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Jika keadaan ini terus berlanjut maka akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi di tempat kerja akan mempengaruhi cara orang bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan perubahan kepemimpinan organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapainya. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif, seperti perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah upaya aktif mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, perbedaan antar pribadi.

Berdasarkan uraian di atas terdapat dua faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis (non-fisik). Faktor lingkungan fisik yaitu berbagai macam hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat dilihat atau disentuh. Sedangkan faktor lingkungan psikis (non-fisik) yaitu hubungan sosial antar karyawan, beban pekerjaan yang berlebihan, dan sistem pengawasan yang buruk.

2.1.3.4 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Pada lingkungan kerja terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan guna menghasilkan lingkungan kerja yang baik. Berikut adalah beberapa aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018:69):

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dicapai setiap organisasi bagi karyawannya. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya, mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas dan perilaku karyawan dalam bekerja. Pada umumnya pelayanan kerja meliputi beberapa hal, yaitu:

- a. Pelayanan makanan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kecil atau kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Organisasi harus berusaha untuk memastikan bahwa kondisi kerja karyawan sebaik mungkin sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja. Kondisi kerja tersebut meliputi pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sesuai, tingkat kebisingan, efek warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan antar karyawan akan memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan produktivitas dalam bekerja. Hal ini disebabkan adanya hubungan antara motivasi dan semangat, semangat dalam bekerja dan hubungan yang saling menguntungkan antar rekan kerja.

Ketidaksesuaian dalam hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat yang pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas bahwa aspek-aspek lingkungan kerja ada tiga, aspek-aspek tersebut adalah pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Schultz Duane P. & Schultz Sydney E. (2018:107) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis:

1. Lingkungan kerja temporer

Lingkungan kerja seperti ini berkaitan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamannya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau selama orang tersebut bekerja. Berikut ini adalah indikator dari lingkungan kerja temporer:

- a. Waktu jam kerja, dalam kebijakan karyawan di Indonesia jumlah jam kerja minimal yaitu 8 jam sehari atau 40 jam untuk 5 hari dalam seminggu.
- b. Waktu istirahat kerja, hal ini perlu diperhatikan kepada karyawan supaya karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Waktu istirahat yang cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bahkan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

2. Lingkungan kerja psikologis

Kondisi psikologis dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perusahaan yang bersifat pribadi atau kelompok. Hal tersebut pula dapat dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai

b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan kerja dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis.

c. Bosan kerja

Bosan kerja dapat disebabkan perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat, dan perasaan lelah.

d. Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis.

e. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa

monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

2.1.4 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan seseorang dalam mengatasinya atau penyesuaian diri terhadap berbagai tuntutan yang datang dari dalam dan luar organisasi tempat kerja yang dipandang sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikologis.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja yang baik akan membantu karyawan dalam melakukan kegiatannya di dalam perusahaan secara produktif. Stres kerja bisa diakibatkan oleh tuntutan-tuntutan dari perusahaan maupun dari dirinya sendiri. Berikut ini adalah beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli.

Pendapat Beehr & Newman (2018:145) menjelaskan bahwa:

“Job Stress is defined as a condition that arises in the interaction between employees and work”. Artinya “Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi yang muncul dalam interaksi antara karyawan dan pekerjaan”.

Pendapat lain yaitu menurut Maureen F. et al (2019:5) menjelaskan bahwa:

“Work stress is a term commonly used to refer to the link between poor work condition and health. Work stress denotes a condition or intermediate arousal state between objective stressors and strain”.

Pendapat Robbins & Judge (2018:597) menjelaskan bahwa:

“job stress is a dynamic condition in which an individual is faced with an opportunity, demand or resource related to environmental conditions, organizational conditions and to a person”.

Pendapat Mangkunegara (2019:157) menjelaskan bahwa:

“Stres kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan seseorang merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya”.

Berdasarkan penjelasan mengenai stres kerja di atas dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi mental seorang karyawan yang muncul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik maupun psikis seorang karyawan untuk mengatasinya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja tentunya terdapat beberapa jenis yang dapat terjadi pada karyawan. Stres kerja terdiri dari 4 jenis yang dijelaskan oleh Berney dan Selye yang dialih bahasakan oleh Asih (2018:4), yaitu:

1. *Eustress* atau *Good Stress*

Eustress merupakan stres yang menimbulkan gairah dan kegembiraan sehingga memberikan efek menguntungkan bagi orang yang mengalaminya. Contohnya termasuk tantangan yang muncul dari peningkatan tanggung jawab, keterbatasan waktu, dan penugasan berkualitas tinggi.

2. *Distress*

Distress merupakan stres yang mempunyai dampak merugikan bagi individu yang mengalaminya, seperti tuntutan yang berlebihan sehingga menguras energi individu sehingga membuat individu mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstress*

Hyperstress merupakan salah satu jenis stres yang mempunyai dampak signifikan bagi penderitanya. Baik secara positif maupun negatif, stres ini membatasi kemampuan individu untuk beradaptasi. Contohnya adalah stres akibat serangan kriminal.

4. *Hypostress*

Hypostress merupakan stres yang terjadi karena kurangnya rangsangan. Misalnya, stres karena bosan atau karena rutinitas pekerjaan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui terdapat 4 jenis stres yaitu *good stress, distress, hyperstress, dan hypostress*. Keempat jenis stres kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Stres Kerja

Stres kerja yang di alami oleh setiap karyawan pastinya diakibatkan oleh beberapa faktor. Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan, berikut ini adalah faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja:

1. Faktor Organisasional

Faktor organisasional seperti tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan, termasuk masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja, faktor tersebut meliputi, faktor organisasional, dan faktor individual.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan, tentunya dibutuhkan indikator-indikator yang digunakan. Menurut Robbins & Judge (2018), terdapat 3 dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Stres Individu

Stres individu adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan karena berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, dengan indikator di antaranya konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian.

2. Stres Organisasi

Stres organisasi merupakan stres yang berkaitan dengan seluruh aktivitas organisasi, di mana aktivitas tersebut mempengaruhi kerja setiap individu, dengan indikator yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal.

Menurut penjelasan di atas, terdapat dua dimensi stres kerja yang dapat digunakan. Pada dimensi stres individu dengan indikator yang meliputi konflik peran, beban karir, dan hubungan dalam pekerjaan. Sedangkan pada dimensi stres organisasi dengan indikator yang meliputi struktur organisasi, beban kerja, dan kepemimpinan.

2.1.5 Kinerja

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam menjalankan suatu aktivitas kebijakan dalam mencapai tujuan, misi, visi dan organisasi. Kinerja yang baik atau buruk dianggap berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan harapan atau tujuan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang optimal akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, itu artinya perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna mengoptimalkan kinerja perusahaan. Berikut adalah beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan menurut para ahli.

Pendapat Robbins and Coulter (2018:18) menjelaskan bahwa:

“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”. Artinya “Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Pendapat lain yaitu menurut Franceschini (2019:133) menjelaskan bahwa:

“Performance is the output of a program that is run with indicators that can show the type or level of program activities carried out (processes), direct product and service provided by a program (outputs), and/or the results of these products and services (outcomes)”.

Pendapat Kuruppu (2021:4) menjelaskan bahwa:

“Performance means the accomplishment of a given task measured against present known standards of accuracy, competency, cost and speed”.

Pendapat Mangkunegara (2019:9) menjelaskan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut pendapat para ahli di atas bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, dan hasil akhir yang sesuai dengan ketetapan dari perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2019:67) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata (110-120), terlatih secara penuh untuk jabatannya, dan berkompeten dalam pekerjaannya sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. motivasi adalah kondisi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan faktor motivasi membuat karyawan

termotivasi untuk bekerja secara mandiri sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.3 Tujuan dan Penilaian Kinerja

Tujuan dan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Untuk lebih jelasnya, Kasmir (2019:183) menjelaskan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan mengenai persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, sekaligus meningkatkan kesadaran tentang karir atau pekerjaan yang dilakukannya.
4. Mengidentifikasi atau merevisi tujuan masa depan agar karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa kesesuaian rencana pelaksanaan dan pengembangan dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana Pendidikan, pelatihan dan menyetujui rencana tersebut jika tidak ada perubahan.

Selain itu kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.

2. Mengukur seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di organisasi.
4. Sebagai indikator untuk mengetahui kebutuhan pelatihan karyawan dalam organisasi.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik.
6. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kesenjangan, kelemahan, dan meningkatkan kemampuan karyawan di masa depan.
7. Sebagai alat untuk mengidentifikasi, memilih, dan menempatkan karyawan dalam organisasi.
8. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
9. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan yang dapat menunjukkan efektif atau tidaknya prestasi kerja karyawan tersebut.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja karyawan tentunya terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins and Coulter (2018:20) dimensi dan indikator mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik rutinitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun indikatornya meliputi, seberapa banyak menghasilkan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikatornya meliputi keterampilan yang baik dalam bekerja dan kemampuan dalam menunjukkan hasil standar.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikatornya meliputi, menerima dan disiplin atas pekerjaan yang ditentukan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

4. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun

indikatornya meliputi, menjaga hubungan yang kompak dengan rekan kerja dan menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan dalam bekerja dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikatornya meliputi, kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah dan menyelesaikan pekerjaan tanpa di perintah.

Berdasarkan penjelasan di atas, indikator kinerja karyawan dapat diukur dari dimensi kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti selama proses penelitian berlangsung sehingga peneliti dapat melengkapi teori-teori yang digunakan dalam merangkum penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar mengetahui persamaan dan perbedaannya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Edison I. & Masman R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja	a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Terdapat persamaan pada variabel penelitian.	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian.

Tabel 2.1 Lanjutan

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BOWIN INDONESIA GLOBAL</p> <p>https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23397</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 05, No. 02</p>	<p>karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.</p> <p>b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.</p>		
2.	<p>Prahesti Y. & Astawinetu E. D. (2023).</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KARMAND MITRA ANDALAN SURABAYA</p> <p>https://doi.org/10.60031/jeksekutif.v20i01.329</p> <p>JURNAL EKSEKUTIF Vol. 20, No. 1</p>	<p>a. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.</p> <p>b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.</p> <p>c. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan pada variabel disiplin kerja.</p>
3.	<p>Damayanti A. & Subagja I. K. (2023).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya</p>	<p>a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Dharma Jaya.</p> <p>b. Terdapat</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian.</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

	<p>https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.148</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol. 11, No. 1</p>	<p>pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan PD. Dharma Jaya.</p>		
4.	<p>Heruwanto J., Wahyuningsih R., Rasipan, & Nurpatricia E. (2020).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERANG</p> <p>http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391</p> <p>Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 17, No. 01</p>	<p>a. Terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusamulti Centralestari.</p> <p>b. Terdapat pengaruh signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusamulti Centralestari.</p>	<p>Terdapat persamaan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan waktu penelitian.</p>
5.	<p>Andini F. M. (2022).</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri</p> <p>https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.95</p> <p>Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol. 1, No. 3</p>	<p>a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat perbedaan pada variabel disiplin kerja, etos kerja, kepuasan kerja dan terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian.</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

		karyawan.		
6.	<p>Lestari K. W. & Widiastini N. M. (2021).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi</p> <p>https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095</p> <p>Jurnal Manajemen Vol. 7, No. 2</p>	<p>a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Abadi.</p> <p>b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Abadi.</p>	Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian dan terdapat perbedaan pada variabel kepuasan kerja.
7.	<p>Badrianto Y. & Ekhsan M. (2020).</p> <p><i>Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries</i></p> <p>https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85</p> <p><i>Journal of Business, Management, and Accounting Vol. 2, No. 1</i></p>	<p>a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian, dan terdapat perbedaan pada variabel kepuasan kerja.
8.	<p>Muthi R. S. & Wijono S. (2021).</p> <p><i>Correlation Between Self Efficacy and Job Stress in CV. Berdikari</i></p> <p>https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094</p> <p>Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling, Vol. 12, No. 2</p>	a. Terdapat pengaruh signifikan pada <i>self efficacy</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Terdapat persamaan pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian dan terdapat perbedaan pada variabel <i>self efficacy</i> .
9.	<p>Mahendra A., Sirait R. T. M. & Sitepu B. O. (2022).</p>	a. <i>Organizational culture</i> memiliki	Terdapat persamaan pada variabel	Terdapat perbedaan pada variabel

Tabel 2.1 Lanjutan

	<p><i>Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance of PT. Nafasindo Medan</i></p> <p>https://doi.org/10.35335/mantik.v6i1.2231</p> <p>Jurnal Mantik Vol. 6, No. 1</p>	<p>pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan</p> <p>b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan</p>	<p>kinerja karyawan dan lingkungan kerja.</p>	<p><i>organizational cultural</i>, lokasi dan waktu penelitian.</p>
10.	<p>Lesmana M. T., Arif M., & Barus M. I. (2021).</p> <p><i>The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Gracia Pharmindo Medan City.</i></p> <p>https://doi.org/10.53695/ijnjects.v2i1.393</p> <p><i>International Journal of Economic, Technology and Social Sciences</i> Vol. 2, No. 1</p>	<p>a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel <i>compensation</i> terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat perbedaan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lokasi waktu penelitian.</p>
11.	<p>Kristanti D. & Pangastuti R. L. (2019).</p> <p><i>Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance at UD. Pratama Karya Kota Kediri</i></p> <p>https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359</p>	<p>a. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Lingkungan</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian. dan terdapat perbedaan pada variabel motivasi kerja.</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

	<i>Business and Finance Journal</i> , Vol. 4, No. 2	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
12.	Nurjaya, Erlangga H., Hong L. Z., & Wijayanti K. D. (2020). <i>The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises In South Tangerang Region.</i> http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/56559 <i>International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership</i> , Vol. 1, No. 2	a. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Terdapat persamaan pada variabel stres kerja.	Terdapat perbedaan pada variabel <i>work conflict</i> , <i>turnover intention</i> dan terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian.
13.	Istanti E., Negoro B. K., & Daengs A. (2021). <i>The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB and Employee Performance at PT. Mentari Sejati Perkasa.</i> https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i3.280 Media Mahardika Vol. 19, No. 3	a. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. <i>Financial compensation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat persamaan pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan pada variabel <i>financial compensation</i> dan lokasi, waktu penelitian.
14.	Badrianto Y. & Ekhsan M. (2019). <i>The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang.</i>	a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b. Motivasi memiliki pengaruh signifikan	Terdapat persamaan pada variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja.	Terdapat perbedaan pada variabel motivasi dan terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian.

Tabel 2.1 Lanjutan

	<p>https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8</p> <p><i>Journal of Research in Business, Economics, and Education</i> Vol. 1, No. 1</p>	terhadap kinerja karyawan		
15.	<p>Kusuma W. B., Ferdinand N., & Sunarsi D. (2023).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat.</p> <p>https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30</p> <p>Jurnal Ekonomi Utama Vol 2, No. 1</p>	<p>a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian.
16.	<p>Toton & Saptarini V. (2022).</p> <p><i>The Effect of The Environment and Work Stress on Employee Performance at Bulog Perum Kanwil Lampung.</i></p> <p>https://doi.org/10.52403/ijrr.20220750</p> <p><i>International Journal of Research and Review</i>, Vol. 9, No. 7</p>	<p>a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian.

Sumber: Dari berbagai jurnal (2023)

Berdasarkan pada Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa sudah banyak penelitian yang dilakukan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu, beberapa perbedaan tersebut dapat dilihat pada variabel bebas (variabel independen) maupun variabel terikat (variabel dependen) dan pada objek penelitian. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan stres kerja yang menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian sebelumnya dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan CV. GADIZA, di mana hal ini menunjukkan adanya perbedaan dengan objek penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran hubungan antara variabel penelitian, kerangka pemikiran tersebut akan berpendapat hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019:95). Kerangka pemikiran pada penelitian ini akan berusaha menjelaskan hubungan konseptual maupun pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Schultz Daune P. & Schultz Sydney E. (2018) *“The work environment is defined as a condition related to the characteristics of the workplace towards the behavior and attitudes of employees where this is related*

to the occurrence of psychological changes due to things that are experienced at work or in certain circumstances that must be continuously considered by the organization which includes work boredom, monotonous work and fatigue” artinya (Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan di mana hal ini berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu itu harus terus menerus diperhatikan oleh organisasi yang meliputi pekerjaan kebosanan, pekerjaan yang monoton dan kelelahan). Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis, kedua lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri” menunjukkan hasil secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Andini F. M. 2022). Hal tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu lainnya yang berjudul “*Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance at UD Pratama Karya Kota Kediri*” yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kristanti D. & Pangastuti R. L., 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan dan dapat membantu melakukan pekerjaannya secara efektif.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins P. S. & Judge T. A. (2018:597) “*Job stress is a dynamic condition in which an individual is faced with opportunity, demand or resource related to environmental conditions, organizational conditions and to a person*” artinya (Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang berkaitan dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan orang). Stres kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi. Kedua dimensi tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

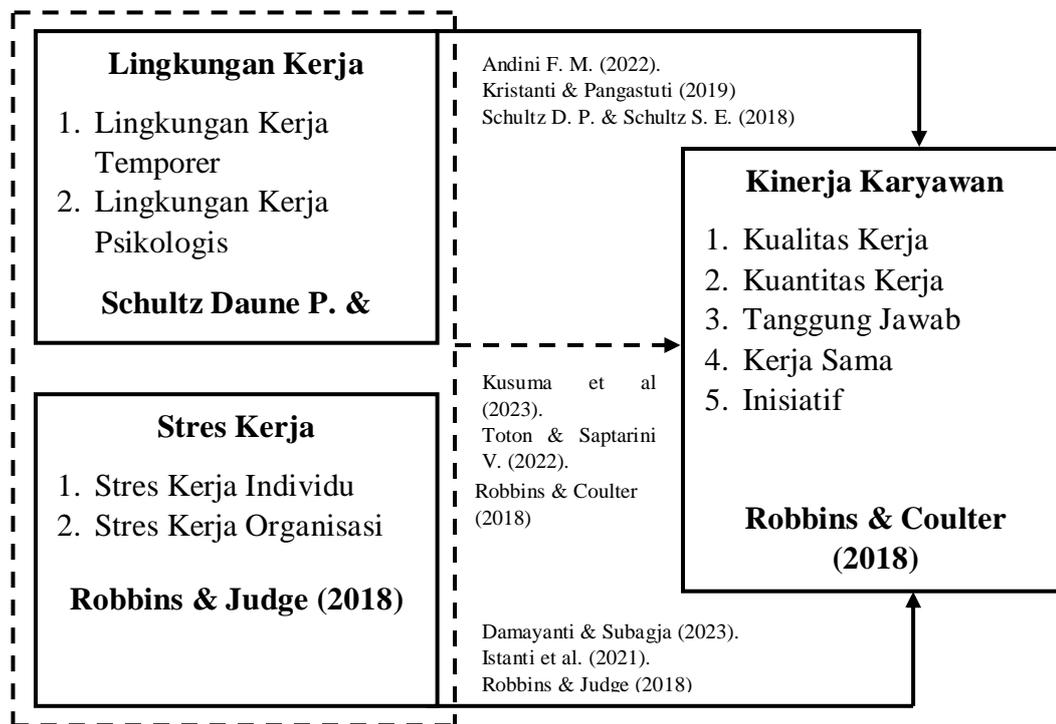
Kondisi stres kerja yang terjadi pada karyawan akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya dan bisa saja mengganggu karyawan lainnya. Menurut penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya” yang menunjukkan hasil penelitian secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Damayanti A. & Subagja I. K., 2023). Pendapat penelitian terdahulu lainnya yang berjudul “*The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB and Employee Performance at PT. Mentari Sejati Perkasa*” menyatakan bahwa, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Istanti et al., 2021).

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins and Coulter (2018) “*Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job*” artinya (Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan). Baik tidaknya hasil kerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat melalui beberapa faktor di antaranya dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja dan stres kerja dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang berjudul ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat” menyatakan bahwa, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusuma et al, 2023). Penelitian terdahulu lainnya yang berjudul “*The Effect of Environment and Work Stress on Employee Performance at Bulog Kanwil Lampung*” menyatakan bahwa, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Toton & Saptarini V. 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas, dari uraian kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:99). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka, hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Secara Parsial

a. Terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Terdapat pengaruh dari Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.