

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA & KERANGKA BERFIKIR

2.1 Administrasi Bisnis

2.1.1 Pengertian Administrasi

Administrasi merupakan aktivitas kerjasama oleh sekelompok orang yang didasarkan pada pembagian kerja yang telah ditentukan dalam struktur, dilakukan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Adapun menurut beberapa ahli tentang pengertian Administrasi

Menurut Silalahi dalam (Hamali, 2019) mengatakan bahwa “Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan dalam memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain”

Menurut Ordway Tead dalam (Hamali, 2019:4) mengatakan bahwa “Pengertian administrasi adalah kegiatan-kegiatan individu (eksekutif) dalam suatu organisasi yang bertugas mengatur, memajukan, dan menyediakan fasilitas usaha kerja sama sekelompok individu untuk merealisasikan tujuan yang ditentukan”.

George Terry dalam Sutha (2018) mengatakan bahwa administrasi merupakan kegiatan merencanakan, mengendalikan, mengorganisasi pekerjaan-pekerjaan kantor serta kegiatan yang dilaksanakan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian administrasi juga dikemukakan oleh **Van Der Schroeff** dimana definisi administrasi adalah merupakan seluruh himpunan catatan-

catatan mengenai perusahaan dan peristiwa-peristiwa perusahaan untuk keperluan pimpinan dan penyelenggaraan perusahaan”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli yaitu administrasi merupakan kegiatan atau proses penyusunan dan pencatatan mengenai perusahaan untuk menyediakan keterangan yang dimana tujuannya adalah untuk keperluan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi bisnis adalah studi tentang bisnis yang meliputi kemampuan analisa, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, kemampuan komunikasi antar individu, pengembangan strategi bisnis, kepemimpinan dan manajemen sumber daya serta informasi. Tujuan utamanya adalah menghasilkan keuntungan bagi organisasi (perusahaan).

Menurut Apiaty Kamaluddin (2017) administrasi bisnis merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi yang berkaitan dengan bisnis untuk mencapai tujuannya. Sedangkan **Menurut Irham Fahmi (2015:2)** administrasi bisnis adalah suatu tata susunan yang mengklasifikasikan dan menjelaskan setiap tahapan pekerjaan dalam bisnis yang disajikan secara jelas dan tegas.

Supriyanto (2016) berpendapat bahwa administrasi niaga atau yang sekarang menjadi populer dengan sebutan administrasi bisnis, adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan yang merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu, administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Objek dari ilmu administrasi adalah orang-orang dengan

prilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk atau bagian serta mekanisme kerjasama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerja sama tersebut.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut (Hasibuan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dikutip dalam (Ende 2023) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan prinsip sumber daya manusia sebagai asset, peraturan yang menguntungkan kedua belah pihak, dan penciptaan budaya dan nilai organisasi.

Menurut (Novitasari et al., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif

serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh **Marwansyah (2019)**.

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji keutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses indentifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

3. Pengembangan Sumber daya manusia

Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

4. Kompensasi

Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan industrial

Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.

7. Penelitian sumber daya manusia

Kegiatan tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang

berkaitan dengan indentifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Sinambela (2018) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja tersebut dapat dilihat dari tampilan diri, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Hasibuan (2016) stress kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya, secara sederhana stress merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Suwatno (2011:255) dikutip dalam (Fx. Pudjo Wibowo 2018) menyatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, yaitu :

1. Taraf Sedang, berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.

2. Taraf tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

2.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi stress kerja

Terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stress kerja,

menurut Hasibuan (2017:201) :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.3.3 Indikator stress kerja

Menurut Sinambela (2016:473), indikator-indikator penyebab stres yaitu:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah

2. Waktu kerja yang mendesak.

Waktu deadline yang singkat membuat karyawan harus bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan terbebani hingga stress.

3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.

Kurangnya pengawasan kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya keterlambatan suatu pekerjaan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat.

Bekerja dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa emosi negatif dan perasaan oleh karyawan, hal ini termasuk ketidakpuasan, tekanan psikologis, melalaikan, ketidakpedulian, dan akhirnya akan menyebabkan karyawan menghindari yang mengarah ke stres kerja.

5. Sikap pemimpin.

Seorang pemimpin yang autokratis memimpin dengan memberikan perintah kepada anggotanya, memberikan ancaman kepada para bawahannya, dan memiliki kontrol yang ketat terhadap organisasi yang dipimpin.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja disekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang baik.

Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nawawi (2013:226) dikutip dalam (Faradilla Aslia A 2019)

faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja)

Keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.

2. Kondisi non fisik (iklim kerja)

Keadaan yang dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan. Iklim kerja tersebut dapat dibentuk oleh para pemimpin.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:46) lingkungan kerja dapat dianalisis menggunakan tujuh indikator, yaitu:

1. Penerangan

Penerangan merupakan sinar yang cukup dan masuk ke dalam ruang kerja para karyawan. Penerangan yang cukup dapat membuat kondisi kerja yang lebih menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara merupakan temperature di dalam ruang kerja para karyawan.

Suhu udara yang normal diruangan kerja akan menjadi tempat yang nyaman untuk karyawan bekerja.

3. Suara bising

Suara bising merupakan tingkat kepekaan karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam bekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan pemilihan tata warna dalam ruangan yang akan digunakan untuk bekerja.

5. Ruang gerak

Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu karyawan dengan yang lainnya, termasuk dengan alat bantu dalam bekerja seperti, meja, kursi, dan lemari.

6. Keamanan bekerja

Keamanan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan merupakan kondisi satu karyawan dengan karyawan lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam suatu periode biasanya satu tahun.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Masram (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Efektivitas dan efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu dapat dicapai, maka dapat dikatakan bahwa tujuan tersebut efektif, dan jika akibat – akibat yang dicari dari kegiatan tersebut dinilai penting dari hasil yang dicapai maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah mentaati kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) terdapat enam indikator kinerja karyawan, yaitu:

5. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu tugas mendekati kesempurnaan, yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

6. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

7. Jangka waktu

Jenis pekerja tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dikerjakan.

9. Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

10. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.6 Keterkaitan Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya **(Pebrianti, 2020)**. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh banyak hal, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Pengaruh tingkat ketegangan yang diterima seseorang bergantung dari respon dan daya terima orang tersebut. Pada tingkat tertentu, stress yang diterima karyawan dapat berpotensi menurunkan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga berakibat pada menurunnya prestasi kerja.

Stress kerja dapat timbul dalam berbagai kondisi kerja. Salah satu pemicunya adalah jika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan **(Pebrianti, 2020)**. Stress kerja yang tidak ditangani dengan baik, dalam jangka pendek akan menyebabkan karyawan tertekan, kehilangan semangat dan motivasi kerja, dan frustrasi. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kesan positif dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, meningkatkan konsentrasi. Namun lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan dapat berpotensi meningkatkan kondisi stress pada karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk menguraikan kerangka pemikiran dan dijadikan sebagai acuan penulisan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil apa yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini menggunakan stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|----|--|---|--|---|--|
| 1. | Diva Putri Puspitasari, Mitri Nelsi (2024) | Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dua Tukang Furniture Tangerang Selatan | Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama. | Penelitian ini memiliki perbedaan pada indikator variabel kinerja. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Idral Taufiq Azhary (2020) | Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja | Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua variabel X yang sama. | Penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu kinerja karyawan, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel Y yaitu semangat kerja. | Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap semangat kerja, serta pengaruh signifikan juga pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja |
| 3. | Marianti Situmorang, Anthonius Junianto | Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan | Penelitian tersebut menggunakan | Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan | Hasil penelitian menunjukkan variabel stress |

| | | | | | |
|----|---------------------------------------|--|--|--|---|
| | Karsudjono (2023) | Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru | metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel yang sama. | pada indikator variabel stress kerja dan kinerja. | kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,7%. |
| 4. | Rudi Mijaya, Febri Susanti (2023) | Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam | Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, terdapat 2 variabel X pada penelitian tersebut sama yaitu stress kerja dan lingkungan kerja dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan. | Penelitian terdahulu memiliki tiga variabel X dan memiliki satu perbedaan variabel X yaitu komunikasi internal. Penelitian ini memiliki perbedaan pada indikator variabel. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5. | Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo (2023) | Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet | Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, terdapat 2 variabel X pada penelitian tersebut sama yaitu stress | Penelitian terdahulu memiliki tiga variabel X dan memiliki satu perbedaan variabel X yaitu motivasi kerja. | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja berpengaruh secara |

| | | | | | |
|--|--|--------------------|---|--|--|
| | | Seventeen Sidoarjo | kerja dan lingkungan kerja dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan. | Penelitian ini memiliki perbedaan pada indikator variabel. | signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. |
|--|--|--------------------|---|--|--|

2.8 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konsep penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018, p. 83).

Peneliti memasukkan beberapa penjelasan tentang pengertian stress kerja dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mahira Tech Kurnia.

Menurut Gibson dkk (2018), stress kerja suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan individu atas proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang. Adapun yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

2. Waktu kerja yang mendesak.

Waktu *deadline* yang singkat membuat karyawan harus bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan terbebani hingga stress.

3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.

Kurangnya pengawasan kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya keterlambatan suatu pekerjaan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat.

Bekerja dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa emosi negatif dan perasaan oleh karyawan, hal ini termasuk ketidakpuasan, tekanan psikologis, melalaikan, ketidakpedulian, dan akhirnya akan menyebabkan karyawan menghindari yang mengarah ke stres kerja.

5. Sikap pemimpin

Seorang pemimpin yang autokratis memimpin dengan memberikan perintah kepada anggotanya, memberikan ancaman kepada para bawahannya, dan memiliki kontrol yang ketat terhadap organisasi yang dipimpin.

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja disekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja **menurut Sedarmayanti (2018:46)**, yaitu:

1 Penerangan

Penerangan merupakan sinar yang cukup dan masuk ke dalam ruang kerja para karyawan. Penerangan yang cukup dapat membuat kondisi kerja yang lebih menyenangkan.

2 Suhu udara

Suhu udara merupakan temperature di dalam ruang kerja para karyawan. Suhu udara yang normal diruangan kerja akan menjadi tempat yang nyaman untuk karyawan bekerja.

3 Suara bising

Suara bising merupakan tingkat kepekaan karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam bekerja.

4 Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan pemilihan tata warna dalam ruangan yang akan digunakan untuk bekerja.

5 Ruang gerak

Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu karyawan dengan yang lainnya, termasuk dengan alat bantu dalam bekerja seperti, meja, kursi, dan lemari.

6 Keamanan bekerja

Keamanan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7 Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan merupakan kondisi satu karyawan dengan karyawan lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Stress kerja dapat timbul dalam berbagai kondisi kerja. Salah satu pemicunya adalah jika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan **(Pebrianti, 2020)**. Lingkungan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kesan positif dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, meningkatkan konsentrasi. Namun lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan dapat berpotensi meningkatkan kondisi stress pada karyawan.

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam suatu periode biasanya satu tahun. Adapun indikator kinerja karyawan **menurut Kasmir (2016)**, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu tugas mendekati kesempurnaan, yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

3. Jangka waktu

Jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dikerjakan.

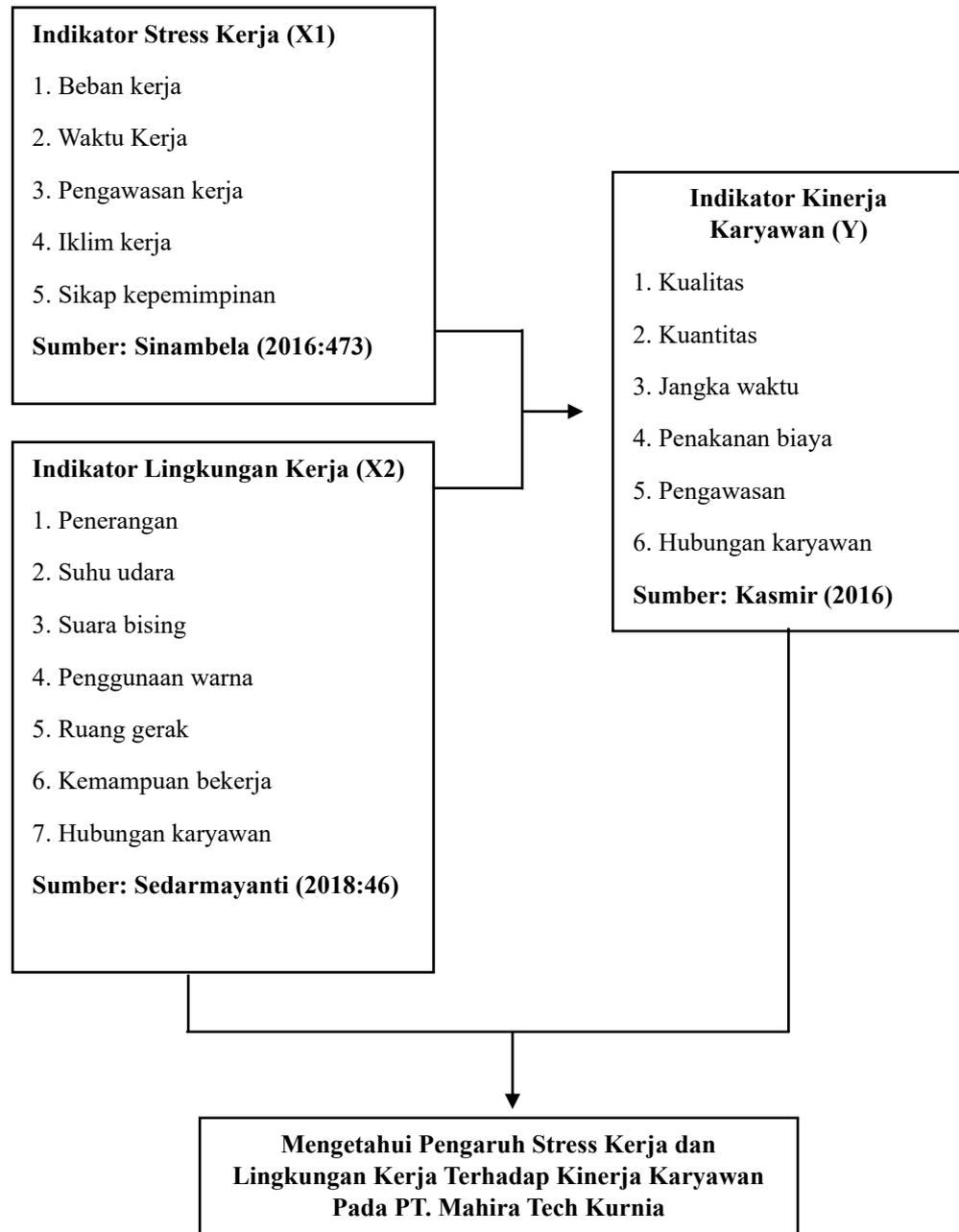
5. Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diuraikan bahwa, hubungan antara indikator X1, X2 dan variabel Y kerangka berpikir yang digunakan adalah berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian yang disusun oleh peneliti berdasarkan landasan teori yang kuat dan didukung hasil-hasil penelitian yang relevan. Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti mengemukakan suatu hipotesis yaitu :

“Terdapat pengaruh positif antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahira Tech Kurnia”

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut :

1. H0: Stress Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mahira Tech Kurnia
H1: Stress Kerja (X1) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mahira Tech Kurnia
2. H0: Lingkungan Kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mahira Tech Kurnia
H2: Lingkungan Kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mahira Tech Kurnia
3. H0: Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mahira Tech Kurnia

H3: Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mahira Tech Kurnia