

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Heruwanto dan Ergo (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari, Tangerang. Penelitian menghasilkan temuan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan dilakukan perbaikan lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan.

Effendy and Fitria (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Valendra, Agung, and Firdaus (2020), Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian kedua variabel (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) saling mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Widarta (2019), Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,435. Dimana sebesar 43,5% stres kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI wilayah V Yogyakarta.

Ahmad et al. (2019), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Okasheh and AL-Omari (2017), The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala situasional yang terdiri dari faktor kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, merupakan kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan perlu mendapat perhatian lebih.

Riyanto, Sutrisno, and Ali (2017), *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Saran agar BEI dapat memberikan motivasi yang baik dan memberikan perhatian dan prestasi yang lebih bagi karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Pratama and Singmin (2020), *The Effects Of Employees Work Stress And Work Discipline On The Performance Of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Data penelitian yang dianalisis menggunakan *Structural Equation model* (SEM) dengan program software SmartPLS 3.2.8, diketahui bahwa stres kerja, Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Li et al. (2017), *Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China*. Tiga subskala stres kerja berhubungan negatif dengan prestasi kerja. Strategi koping positif memoderasi Perawatan Pasien dan kinerja pekerjaan sementara strategi koping negatif memoderasi Beban Kerja dan Waktu dan kinerja, dan antara Lingkungan Kerja dan Sumber Daya dan kinerja.

Nanda et al. (2020), *The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis *Structural Equation Model* (SEM) Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut mangkunegara (2012: 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012: 34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001: 68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Pengertian motivasi menurut Reksomadiprodjo (2001: 165) adalah keadaan dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Gibson (2002: 97) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- b) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d) Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e) Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

2) Kepuasan Kerja

Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

3) Tingkat Stres

Gibson (2002: 9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.

Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Pendekatan stimulus respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri.

Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja. Secara garis besar penyebab tingkat stres dikelompokkan

menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* Handoko (2001: 45) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan ditempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja.

Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

4) Kondisi Fisik Pekerjaan

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan.

Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan Martoyo (2002).

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Nitisemito (1996).

Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5) Sistem Kompensasi

Handoko (2001) mengatakan sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. Handoko (2001: 193) dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) indikator dalam kinerja adalah:

1) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

2) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

3) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

- 4) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- 5) Efektivitas

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Nitisemito (1996).

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001: 21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan,

dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya

dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

4) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mendasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), sebagai berikut:

1) Perhatian dan dukungan pimpinan

yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

2) Kerjasama antar kelompok

yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.

3) Kelancaran komunikasi

yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

4) Penerangan Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

5) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2003) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Gibson (2002) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya. Sunyoto (2001: 380)

Menurut Philip L dikutip Jacinta (2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

b. Indikator Stres Kerja

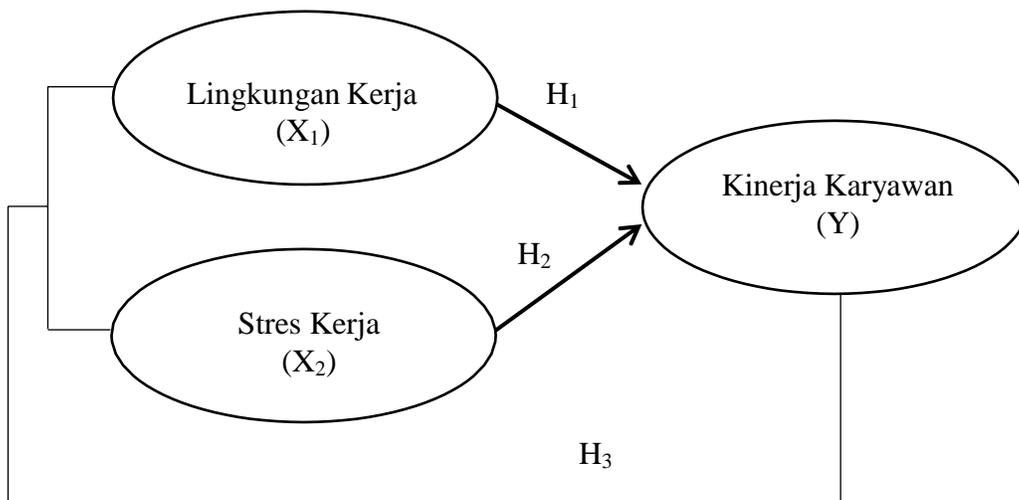
Ada beberapa indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2015) sebagai berikut :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata letak fisik kerja.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang di dapatkan dari variabel Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan maka peneliti dapat merumuskan sebuah kerangka pemikiran yang akan digunakan pada penelitian dan memperoleh hasil penelitian, dimana dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Stres kerja (X_2), Kinerja karyawan (Y), maka kerangka pemikiran ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akandiajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₂ : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.