

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencari sumber data penelitian lain yang berkaitan dengan judul tersebut. Baik jurnal, majalah, artikel maupun buku yang sudah ada, dengan tujuan untuk mengetahui dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan sebagai landasan teori yang digunakan dalam penulisan proposal penelitian di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk (BTPN Syariah) Di Kota Samarinda. Adapun beberapa penelitian yang diambil adalah:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Kadek Ayu Mega Mahayani, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. Vol 3 Nomor 10 Oktober 2022 Hal. 18-27 "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Garuda indonesia Cabang bali".	Stress kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y) Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Garuda Indonesia Cabang Bali, dan stres di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.

2.	<p>Agus setiono. Volume 10, Issue 3, Oktober 2022, pages 133-142</p> <p>“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan”</p>	<p>Stres kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Analisis data kuantitatif. (Teknik Analisis Deskriptif Dan Teknik Analisis Statistic).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Grand Antares Hotel Medan. Lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
3.	<p>Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatia. Vol. 17 No. 01 - Juni 2020 Hal. 69-78.</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang”</p>	<p>Lingkungan kerja (X_1) Stres kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Kuantitatif Deskriptif Melalui Analisis Inferensi.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres di tempat kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Arfandy Dinsar. Volume 3 Nomor 2 Edisi Juni 2021. Hal.11-18.</p> <p>“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</p>	<p>Stres kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Analisis kuantitatif dan Kualitatif (Metode Analisis Regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan; variabel ini secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan; dan keduanya berpengaruh secara signifikan.</p>

		Linier Berganda untuk mengukur pengaruh variabel yang digunakan)	
5.	<p>Noval Aditya, Fandi Kharisma. Vol 4, No 1, 2022 Hal. 120-128</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda”</p>	<p>Lingkungan kerja (X_1) Stres kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Metode Kuantitatif Yang Di Analisis Menggunakan Statistic. (Dengan Analisis Data Menggunakan Analisis Regresi Berganda)</p>	<p>Uji F (simultan) menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Namun, uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak signifikan.</p>
6.	<p>Eirene Yonastasia Riyadi, Dwi Wulandari dan Grisvia Agustin. JESSEM 2021, Vol. 01, No.5, 477 – 485.</p> <p>“Analysis Of The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance Arema Aremania Bersatu Berprestasi Indonesia Ltd.”</p>	<p><i>Work Stress (X_1)</i> <i>Work Environment (X_2)</i> <i>Employee Performance (Y)</i></p> <p><i>The Analysis used in this study is quantitative data analysis (The Analysis used is Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, F-Test, and T-Test.)</i></p>	<p><i>The outcomes showed that Work Pressure and Workplace impact Representative Execution.</i></p>
7.	Yeni Yulianti,	<i>Work Stress (X_1)</i>	<i>The consequences of this</i>

	<p>Badia Perizade, Zunaidah. Volume 3, Number 13, November 2022 Hal. 2252-2269.</p> <p>“Analysis Of The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance (Case Study In PT Indofood Cbp Sukses Makmur, Tbk plant Tanjung Api-Api Palembang)”</p>	<p>Work Environment (X₂) Employee Performance (Y)</p> <p>The analysis technique used is multiple linear regression analysis.</p>	<p>study demonstrate that 1) work pressure has a positive what's more, huge impact on worker execution; 2) The workplace significantly affects representative execution at PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Plant Tanjung Programming interface Programming interface Palembang.</p>
8.	<p>Sisca Amini Cahya Agitsna and Marliyah. Volume 5, No 2, May 2022, Page: 15194-15206</p> <p>“Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa in 2021”</p>	<p>Work Stress (X₁) Work Environment (X₂) Employee Performance (Y)</p> <p>The method used is a quantitative method.</p>	<p>According to the findings, the work environment variable had a significant level of 0.000 0.05 and the work stress variable had a significant level of 0.004 0.05. The F-test study found that the variable had a significant value of 0.000 0.05. According to these findings, the dependent variable, employee performance at PT, is influenced simultaneously and significantly by all independent variables, including workplace stress and environment. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa.</p>
9.	<p>Wahyudi and Suriyanti Mangkona. SAINS: Jurnal Manajemen dan</p>	<p>Work Environment (X₁) Work Stress (X₂) Employee</p>	<p>The consequences of the investigation show that the workplace variable doesn't to some degree affect representative execution, yet</p>

	<p>Bisnis Volume 14, Nomor 2, Juni 2022</p> <p>“<i>Work Environment and Work Stress on Employee Performance in Dalton Hotel Makassar</i>”</p>	<p><i>Performance (Y)</i></p> <p><i>The research approach used is a quantitative approach with an explanatory method sampling using a simple random sampling technique, The statistical method used in this study is multiple linear regression.</i></p>	<p><i>the work pressure variable to some extent affects worker execution factors. Moreover, workplace and work pressure impact representative execution at Inn Dalton, Makassar.</i></p>
10	<p>Dwi Indah Lestari, Prof.Badia Perizade,M.B.A., Ph.D and Drs.H.Isnurhadi,S .E.,M.B.A.,Ph.D Volume 9, Issue 9,September 2019 hal. 689-697</p> <p>“<i>The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab Palembang)</i>”</p>	<p><i>Work Environment (X₁)</i> <i>Work Stress (X₂)</i> <i>Employee Performance (Y)</i></p> <p><i>The analysis model uses multiple linear regression.</i></p>	<p><i>In light of the consequence of speculation testing, The Workplace meaningfully affects Representative Execution at PT. Solusi Transportasi Indonesia and Work Stres significantly affect Representative Execution at PT. (Catch Palembang) Solusi Transportasi Indonesia</i></p>

Sumber : Data diolah (2023)

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Setiono, (2022) Lingkungan kerja mencakup semua yang terjadi di sekitar tempat seorang karyawan bekerja dan memengaruhi bagaimana mereka memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka. Faktor-faktor yang berdampak pada tempat kerja organisasi harus diatur dan ditata agar organisasi dapat beroperasi dengan baik karena lingkungan kerja sangat penting. sesuai dengan gagasan Aditya & Kharisma, (2022) Lingkungan kerja mencakup semua yang terkait dengan karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan atau kewajiban dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi kewajiban mereka.

Adapun menurut Heruwanto *et al.*, (2020), yang membagi lingkungan tempat kerja menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik merupakan dapat dilihat secara fisik dan mencakup semua fasilitas perusahaan yang dapat memengaruhi efisiensi kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik adalah yang dapat dirasakan melalui perasaan, seperti hubungan antara karyawan dan atasan mereka.

Kesimpulan dari beberapa definisi Tempat kerja ini mencakup semua yang ada di sekitar seseorang atau kelompok

karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang mereka berikan. Terdiri dari dua aspek lingkungan kerja fisik (keadaan yang dapat dipengaruhi secara fisik) dan lingkungan kerja non fisik (keadaan yang dapat dirasakan melalui perasaan tetapi tidak dapat dilihat oleh panca indera).

b. Jenis-Jenis lingkungan kerja

Menurut Enny, (2019:56–59) Dua jenis lingkungan pekerjaan adalah lingkungan pekerjaan fisik dan non-fisik. Berikut adalah penjelasan tentang masing-masing lingkungan pekerjaan:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Terlepas dari apakah itu langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan, lingkungan tempat kerja fisik mencakup semua aspek fisik lingkungan tempat kerja:

- a) Tempat kerja yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan (misalnya pusat kerja, kursi, meja, dll).
- b) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia dapat disebut juga lingkungan sedang atau lingkungan umum, misalnya seperti *temperature*, *humidity*, *air flow*, *lighting*, *noise*, *mechanical vibration*, *odor*, *color*, serta masih terdapat faktor lainnya.

Untuk mengurangi efek lingkungan fisik terhadap karyawan, pertama-tama perlu memahami orang berdasarkan fitur fisik dan tingkah lakunya serta struktur fisiknya, dan

kemudian mempertimbangkan tentang lingkungan kerja fisik bisa cocok sesuai keadaan.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

"Lingkungan kerja non-fisik" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua situasi di mana orang berinteraksi di tempat kerja, baik dengan atasan, kolega, maupun bawahan mereka. Untuk menciptakan hubungan yang serasi dan efisien, pemimpin harus:

- a) Sediakan waktu untuk mengeksplorasi kebutuhan psikologis karyawan dan bagaimana mereka berperasaan mengenai tim dan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas.
- b) Sangat penting untuk memperhatikan hubungan kerja dan emosional, karena mempengaruhi kinerja karyawan dan manusia tidak bertindak seperti mesin. Orang memiliki perasaan dihargai dan tidak bekerja hanya untuk uang.

c. Faktor faktor lingkungan kerja

Enny, (2019:58) juga memberikan penjelasan tentang variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Faktor pribadi/individu: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) Faktor kepemimpinan: kualitas dorongan, semangat, arahan, dan dukungan manajer.

- 3) Faktor tim: kualitas dukungan dan semangat rekan kerja, kepercayaan, kekompakan, dan kedekatan tim.
- 4) Faktor sistemik termasuk proses organisasi, budaya kinerja, sistem kerja, dan ruang kerja atau infrastruktur yang disediakan organisasi.
- 5) Faktor kontekstual atau situasional termasuk stres dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

d. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja adalah metrik yang dirancang untuk mengatur kejadian umum di tempat kerja. Dengan mengaturnya, perusahaan harus dapat mengatur setiap titik meteran lingkungan kerja sebaik mungkin, sehingga dapat menjadikan lingkungan kerja menjadi tempat yang lebih nyaman bagi karyawan untuk tinggal. Menurut Nitisemito, (Fikri, 2020) indikator lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa bagian:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan bermanfaat untuk pekerja guna memastikan keamanan dan keberhasilan di tempat kerja. Akibatnya, cahaya yang terang tetapi tidak mengganggu harus diperhatikan.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Organisme membutuhkan oksigen untuk bertahan hidup, terutama untuk proses metabolisme. Ketika konsentrasi oksigen di udara menurun, udara ambien dianggap kotor karena

mengandung gas atau bau yang membahayakan tubuh organisme. Pepohonan di sekitar tempat kerja merupakan faktor utama yang memastikan udara segar.

3) Kebisingan di tempat kerja

Keributan, atau suara yang tidak diinginkan di telinga, adalah salah satu kontaminasi yang menjadi perhatian para ahli. Hal ini tidak diinginkan karena seiring waktu suara akan menjadi lebih kuat dan dapat mengganggu pekerjaan, mengganggu pendengaran, dan membingungkan karyawan. Bahkan ada penelitian yang menunjukkan bahwa keributan yang serius dapat menyebabkan kematian. dengan tujuan agar pekerja lebih setia pada bisnis dan merasa lebih tenang dan tenang. Cara delegasi disertakan menjadikan tempat kerja inklusif.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Di lingkungan kerja, bau tidak sedap dapat diklasifikasikan sebagai pencemaran karena memiliki potensi untuk mengganggu fokus pekerja dan berdampak pada indra penciuman. Salah satu cara untuk menghilangkan bau yang tidak menyenangkan di tempat kerja adalah dengan menggunakan bahan wangi dan "AC" dengan benar.

5) Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga kondisi kerja dan lingkungan kerja yang aman, keselamatan kerja tetap mendapat perhatian khusus. Oleh

karena itu, faktor keamanan harus dipahami dengan baik.

2. Stres Kerja

a. Pengertian stres kerja

Keadaan interaksi manusia dengan pekerjaan yang menyebabkan ketidakseimbangan antara fisik dan mental, yang berdampak pada emosi dan proses berpikir dan keadaan karyawan disebut stress kerja oleh (Asih et al., 2018:4). Pendapat lain menurut lestari, (2021:5) Stres kerja merupakan suatu respon *fisiologik* ataupun perilaku terhadap stressor, hal-hal yang dianggap dapat menimbulkan stres, ketidakseimbangan (*homeostatis*), baik internal maupun eksternal. Pendapat lain mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasakan stres akibat kondisi yang mempengaruhi dirinya sendiri, Situasi tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari lingkungan luar lapangan seseorang (Aditya & Kharisma, 2022).

Kesimpulan dari beberapa definisi stres kerja di atas yaitu suatu kondisi atau sebuah respon ketegangan yang menghasilkan gangguan keseimbangan yang mempengaruhi individu menjadi tidak stabil baik secara fisik, psikis, emosi bahkan sampai dengan proses karyawan berfikir menjadi tidak fokus sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Afandi, (Djamaini, 2019) berikut adalah faktor-

faktor yang mempengaruhi stres kerja:

- 1) Kondisi kerja, mencakup kondisi kerja, pengambilan keputusan, keadaan material berbahaya, pembagian jam kerja, dan kemajuan teknologi.
- 2) Ambiguitas, Pegawai tidak paham apa yang diharapkan perusahaan dari mereka, sehingga mereka bekerja tanpa arah.
- 3) Pengembangan karir, karyawan seringkali memiliki banyak harapan yang berbeda dalam kehidupan kerja, yang berujung pada kesuksesan karir dan kepuasan akan perlunya memperbarui, jika organisasi tidak memenuhi kebutuhan tersebut, Karyawan akan merasa putus asa, yang dapat menyebabkan perilaku stres, karena sistem promosi yang tidak jelas.
- 4) Struktur organisasi, Struktur organisasi yang kaku dapat meningkatkan stres kerja manajemen tidak tertarik pada inisiatif karyawan, tidak memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan tidak mendukung kreativitas karyawan. Jika diterapkan secara kaku, Struktur organisasi mungkin meningkatkan tekanan pekerjaan, manajemen kurang tertarik pada inisiatif karyawan, dan tidak memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 5) Hubungan antara pekerjaan dan keluarga, tempat yang nyaman untuk membangun hubungan kerja-keluarga dan menumbuhkan

semangat dari dalam seseorang untuk memenuhi permintaan eksternal. Stres dapat meningkat dalam hubungan karma ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang. Faktor lain yang dapat menyebabkan stres adalah konflik keluarga, kurangnya dukungan pasangan, dan kurangnya dukungan..

c. Dampak stres kerja

Menurut Lestari, (2021: 8-9) dampak stress dibedakan dalam 3 kategori yaitu dampak *fisiologik*, dampak *psikologik* dan dampak perilaku behavioral:

1) Dampak Fisiologis

Secara umum, orang yang mengalami banyak stres memiliki banyak masalah fisik, seperti masuk angin, mudah pusing, kejang otot (kram), menjadi kurus atau gemuk tanpa alasan yang jelas, dan penyakit yang lebih serius seperti darah tinggi. tekanan..

2) Dampak Psikologis

a) Perasaan lelah, bosan, dan penghargaan ini adalah tanda pertama dan utama dari kelelahan.

b) Terjadi *Depersonalisasi* Dalam keadaan stress berkepanjangan, seiring dengan kelelahan/ Dekat dengan kelelahan emosi, kita dapat melihat bahwa ada kecenderungan untuk menganggap orang lain sebagai pilihan yang berbeda dari seseorang.

c) Pencapaian pribadi yang terkait menurun, yang mengarah pada berkurangnya rasa kompetensi dan rasa pencapaian.

3) Dampak Perilaku

a) Prestasi belajar menurun karena stres, dan tingkah laku yang tidak dapat diterima sering terjadi..

b) Tingkat stres yang tinggi mengganggu kemampuan untuk mengingat, membuat keputusan, dan bertindak dengan tepat.

c) Karyawan yang terlalu stres sering membolos atau tidak aktif mengikuti kegiatan pembelajaran.

d. Indikator stres kerja

Menurut Affandi, (Mahendra, 2021) indikator-indikator stres kerja terbagi menjadi 5 di antaranya:

1) Tuntutan tugas, yang mencakup hal-hal berhubungan dengan tanggung jawab seseorang, seperti kondisi dan lokasi fisik pekerjaannya.

2) Tuntutan peran, yang mencakup tekanan yang diberikan pada seseorang karena peran tertentu dalam organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi, yang mencakup tekanan yang diberikan oleh karyawan lain.

4) Struktur organisasi: Ketidakjelasan tentang struktur organisasi serta posisi, peran, wewenang, dan tanggung jawab menjadikan gambaran keagenan tidak jelas.

5) kepemimpinan organisasi: gaya manajemen organisasi dapat

menyebabkan suasana seperti keterlibatan, ketegangan, dan ketakutan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang yang telah menyelesaikan tanggung jawabnya serta keseluruhan tingkat pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas selama jangka waktu tertentu. Suatu pencapaian yang dibuat oleh pekerja yang bekerja sesuai fungsinya dengan yang diberikan serta berhasil berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang disepakati disebut sebagai kinerja (Silaen *et al.*, 2021:2).

Menurut Budiyanto & Mochklas, (2020:9) Kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan/program/kebijakan telah dicapai untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi secara legal, tanpa kekerasan, legal dan etis serta konsisten, yang tercermin dalam rumusan rencana strategis organisasi yang bersangkutan.

Kinerja seseorang ditentukan oleh dorongan dan keterampilan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan yang ditetapkan serta membutuhkan keinginan dan kemampuan tertentu ketika keinginan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan (Heruwanto *et al.*, 2020:9).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan kemampuan dan pemahaman tentang apa yang dikerjakan dan berhasil, sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diterapkan.

b. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain (Silaen *et al.*, 2021). Ada tujuan dan keuntungan bagi organisasi dan karyawan dari penilaian kinerja (Enny, 2019:117-118) diantaranya yaitu:

- 1) *Performance Improvement*, Dengan kata lain, memungkinkan manajer dan karyawan mengambil tindakan terkait tinjauan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*, yaitu keputusan kenaikan pangkat, mutasi dan pemberhentian.
- 3) *Placement Decision*, keputusan kenaikan pangkat, mutasi dan pemberhentian.
- 4) *Training and Development Needs* : Evaluasi persyaratan untuk pendidikan dan pengembangan karyawan.
- 5) *Career Planning and Development*: Arahan dalam

mengidentifikasi jenis pengembangan karier dan pribadi potensi.

- 6) *Staffing Process Deficiencies*: proses penerimaan karyawan.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job Design Error* : Membantu menyelesaikan kesalahan yang dilakukan.
- 8) *Equal Employment Opportunity*: Tidak menunjukkan perbedaan pendapat saat mempekerjakan karyawan.
- 9) *External Challenges* : Faktor luar yang mempengaruhi kinerja pekerja seperti keuangan pribadi, keluarga, dan sebagainya.
- 10) *Feedback* : memberikan komentar mengenai masalah personal dan masalah SDM.

c. Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik karyawan mempunyai kinerja yang tinggi menurut Mangkunegara (Silaen et al., 2021:6) sebagai berikut:

- 1) Ada tingkat keterlibatan yang tinggi.
- 2) Risiko yang timbul berani diterima dan ditanggung.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Berusaha keras untuk mencapai tujuan dan memiliki rencana kerja yang matang.
- 5) Umpan balik dari semua aktivitas kerja yang dilakukan dapat digunakan.

d. Faktor faktor yang berdampak pada kinerja pekerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Gibson, (Silaen et al., 2021:33-39).

1) Faktor individu

Faktor pribadi meliputi keahlian dan keterampilan, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Konteks meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografi meliputi usia, etnis, dan jenis kelamin.

2) Faktor organisasi

Faktor Organisasi meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, manajemen, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

3) Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi Lima sub faktor yaitu persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.

e. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins, (Silaen *et al.*, 2021:6) Ada sejumlah indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pekerja:

1) Kualitas Kerja

Keterampilan penyelesaian tugas, kemampuan pekerja dan pandangan karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dibuat merupakan ukuran kualitas pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas dinyatakan dalam satuan, siklus kegiatan yang dilakukan merupakan keluaran yang dinyatakan dalam jumlah.

3) Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4) Efektifitas

Meningkatkan efisiensi masing-masing unit mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi.

5) Komitmen

Merupakan Sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir didasarkan pada beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian dan digunakan untuk mempermudah alur pemikiran dalam penelitian tersebut. Penelitian ini menyelidiki pengaruh dalam BTPN Syariah Kota Samarinda, lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) merupakan variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Mahayani et al., (2022) temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali. Berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya, menurut Triwidyati *et*

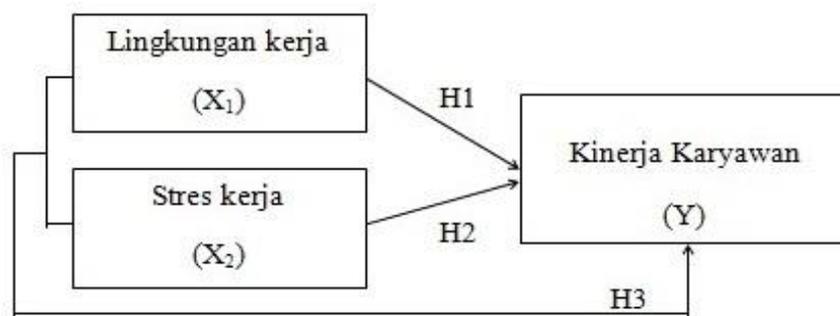
al.,(2022) dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Perdana Indoniaga", lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja memiliki dampak negatif, yang berarti bahwa tingkat stres yang lebih tinggi mengakibatkan kinerja yang lebih buruk bagi karyawan, namun stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan..

Penelitian yang dilakukan oleh Setiono, (2022) berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan" menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Antares Medan. Lingkungan kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Heruwanto *et al.*, (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang" Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda" Aditya & Kharisma, (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji F (simultan), variabel lingkungan kerja dan stres kerja memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam uji t.

Menurut sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hasil penelitian yang beraneka macam, yang akan dipakai untuk mengkaji keterkaitan variabel-variabel yang menjadi subjek penelitian yang dapat digunakan untuk mendukung dan memperlancar jalannya penelitian pada BTPN Syariah Di Kota Samarinda. Adapun bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Sumber : Kerangka pikir yang di kembangkan untuk skripsi ini

Gambar 2. 1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah yang disajikan, hipotesis masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga lingkungan kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) BTPN Syariah Di Kota Samarinda.

H2 : Diduga stres kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) BTPN Syariah Di Kota Samarinda.

H3 : Diduga lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) BTPN Syariah DI Kota Samarinda.