

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian-penelitian yang menyangkut lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Leathers Oleh : Aditya Nur Pratama	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja non fisik dan Dsiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Leathers
2	(2017) Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press Oleh: Sari, K.Lengkong dan I.Sepang	Analisis regresi linier berganda	Stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Moderland Realty, tbk) Oleh : Effendy dan Fitria	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
4	(2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang Oleh : Taufiq	Analisis reregisi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	(2017) The Influence Of Work Environment and Work Strees On Employee Performance at PT. "S" Oleh : Handaru, Syafiah, and Paramita	Analysis descriptive and explanatory	Work enviroment and work strees effect simultaneously on performanve at PT. "S"
6	(2017) Effect of Work Environment and Job Saticfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries Oleh : Y.Badrianto and M. Ekhsan	linear regression teachniques	The result of the analysis of the factors that affect employee performance appear that together (Simultaneously)

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan para peneliti terdahulu. Adapun persamaannya penelitian ini dengan penelitian

terdahulu ialah pada variabelnya yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ada pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Jombang.

2.2 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

A. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja atau biasa disebut dengan *job performance* atau *actual performance*. Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja yaitu sebuah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut (Hasibuan S. M., 2013) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dan untuk lebih lanjutnya menurut (Mathis, 2012) ia mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Handoko, 2014) diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi

Faktor yang mendorong dan menyebabkan orang bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi adalah keadaan dimana pribadi seseorang mendorong keinginan individu dengan melakukan kegiatan tertentu demi untuk mencapai suatu tujuan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengarahkan pada sikap yang positif terhadap kemajuan dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasa tinggi atau baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Tingkat Stress

Stress dapat diartikan sebagai sikap tegang yang dialami seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seseorang, dan fisiknya. Tingkat stress yang terlalu tinggi akan membahayakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja, dan berakibat pada cara mereka melakukan pekerjaannya.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan hal yang penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini kondisi kerja merupakan tempat kerja, ventilasi,,

radiasi pada area kerja dan lain sebagainya. Bila lingkungan kerja dirasa nyaman karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi atau imbalan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan mereka. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sudah sesuai, maka karyawan akan lebih antusias dalam melakukan pekerjaan, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam memberikan kinerjanya.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi yang mengatur dan menentukan tugas dan tanggung jawab seorang atau kelompok karyawan berdasarkan organisasi. Dengan menggunakan desain organisasi yang jelas, akan membuat karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

C. Indikator Kinerja

Menurut PT. Pos Indonesia yang digunakan untuk menilai kinerja karyawannya adalah KPI (*Key Performance Indicator*) dan dapat dinilai dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah pengiriman yang berhasil diselesaikan oleh karyawan.

2. Kualitas

Setiap karyawan harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memenuhi standar kualitas pengiriman yang telah ditentukan oleh perusahaan

3. Ketepatan waktu

Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang berpengaruh pada kinerja karyawan

5. Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehingga mencapai hasil kerja yang baik

2.1.2 Lingkungan Kerja

A. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Nitisemito, 2012) Sama dengan yang disampaikan oleh (TAROREH, UHING, Wuwungan , & Rona Yulia, 2017) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan bisa berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan

mereka misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari teori dan pendapat para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik pada perusahaan.

B. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut (Lilik, 2012) lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh pada semangat kerja dan emosional para karyawan. Sedangkan jika menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi, meja, dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga dikatakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, dan lain sebagainya

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

C. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

3. Hubungan dengan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus diajaga dengan baik dan harus saling menghagai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat antara individu masing-masing.

2.1.3 Stress Kerja

A. Definisi Stress Kerja

Menurut (Robbins, 2016) stres merupakan kondisi tertentu seseorang yang dapat berdampak positif dan bisa juga berdampak negatif bagi kinerja. Sedangkan menurut (Afrizal, 2014) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan. Sedangkan Menurut (Gibson, 2015) stres merupakan suatu reaksi tanggapan penyesuaian, dimana diperantai oleh perbedaan setiap individu ataupun proses psikologis, yang merupakan suatu akibat dari setiap tindakan, situasi

yang menimbulkan permintaan psikologis yang berlebih terhadap seseorang.

Berdasarkan teori diatas peneliti dapat mentimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa dirinya tertekan secara fisik atau secara mental akibat perubahan lingkungan didalam tempat kerja yang mengganggu proses berfikir dan menghambat kinerja. Tanda-tanda seseorang mengalami stress kerja adalah mudah cemas, emosi tidak stabil atau tidak bisa dikontrol, sering menyendiri, dll.

B. Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Manurut pendapat (Robbins, 2016) ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadi stress kerja yaitu:

1. Konflik kerja

Merupakan keadaan dimana ada perbedaan konsep antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja mengenai tugas yang dikerjakan dan mengakibatkan munculnya konflik. Konflik kerja juga merupakan kondisi dimana ada ketidaksesuaian tujuan dan peluang sehingga mengakibatkan konflik terjadi.

2. Beban kerja

Keadaan dimana karyawan diberikan sejumlah pekerjaan dengan waktu yang dianggap kurang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan standart yang terlalu tinggi.

3. Waktu kerja

Karyawan selalu dituntut tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan untuknya. Dalam menyelesaikan tugasnya karyawan merasa dikejar dengan waktu untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target pekerjaannya.

4. Pimpinan

Setiap perusahaan kedudukan pimpinan merupakan hal yang sangat penting, pimpinan dapat memberikan dampak yang besar bagi bawahannya.

C. Indikator Stres Kerja

(Hasibuan M. , 2014) menyatakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja mereka yang dirasa terlalu tinggi.

2. Sikap pemimpin

Sikap pemimpin dapat diukur dengan persepsi responden tentang bagaimana sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

3. Waktu kerja

Waktu kerja dapat diukur dari persepsi responden tentang waktu kerja dirasa terlalu berlebihan.

4. Konflik

Konflik dapat diukur dari persepsi responden tentang konflik antara karyawan dengan atasan

5. Komunikasi

Komunikasi dapat diukur dari persepsi responden tentang komunikasi yang kurang baik antara karyawan

6. Otoritas kerja

Otoritas kerja dapat diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung

2.3 Hubungan Antar Variabel

A. Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting pada sebuah perusahaan yang perlu mendapat perhatian khusus oleh manajemen. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh dan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya jika karyawan merasa lingkungan kerja pada

perusahaan itu buruk akan membuat mereka tidak nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan bekerja kurang optimal.

Menurut (Robbins, 2016) kinerja merupakan pencapaian seseorang karyawan secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki. Menurut (Schultz, 2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang mencakup aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Secara teori banyak hal yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri, dari dalam perusahaan, dan juga bisa bersumber dari luar perusahaan. Menurut (Handoko, 2014) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan (seperti tempat kerja, ventilasi udara dan lain sebagainya).

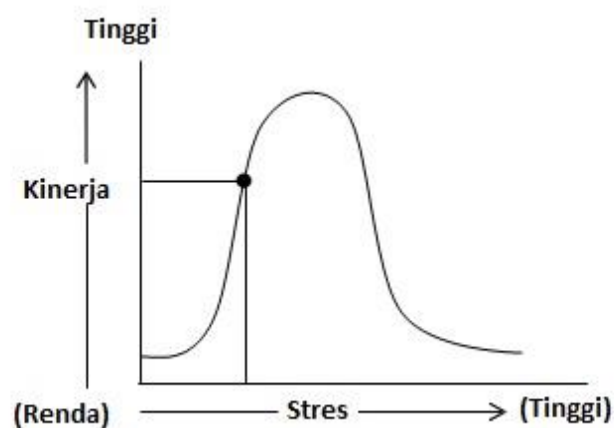
Beberapa peneliti yang telah menguji hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan (Aditya, 2012) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Leathers”. Dan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Leathers. Sedangkan dalam penelitian (Sari, K, & I, 2017). Dan diperoleh hasil bahwa Stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Fitria & Effendy, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Moderland

Realty, tbk). Dan diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

B. Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja

Stres kerja secara umum dapat diartikan sebagai keadaan yang tegang dan tidak menyenangkan. Stress adalah ketidak mampuan seseorang mengukur batasan dirinya sendiri dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Secara sederhana stres kerja bisa mendorong atau justru mengganggu pekerjaan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu.

Menurut (Sondang, 2011) stres kerja adalah keadaan atau kondisi tegang yang berpengaruh pada emosi, jalan berfikir, dan kondisi fisik seseorang. (Robbins, 2016) menyatakan bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat digambarkan dengan kurva yang berbentuk U terbalik (*Inverted U*). berikut diterangkan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Pada Gambar 2.1 menunjukkan bahwa tingkat stres pada sumbu horizontal yang semakin meningkat ke arah kanan dan tingkat kinerja pada sumbu vertikal yang semakin meningkat ke arah atas. Logika yang melatarbelakangi U terbalik adalah bahwa tekanan stres pada tingkat rendah hingga tingkat sedang merangsang tubuh dan mengarah pada kemampuan untuk menjadi kreatif. Pada saat ini, individu sering melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat, tetapi ketika stres lebih besar, kinerjanya rendah atau menurun. Pola U terbalik ini juga menggambarkan respons terhadap stres dari waktu ke waktu dan terhadap intensitas stres, yang berarti bahwa stres sedang dapat berdampak negatif terhadap kinerja atau prestasi jangka panjang, karena tingkat stres yang berkelanjutan dapat mengikis individu dan melemahkan sumber daya energinya. Dan pada kurva di atas menunjukkan bahwa pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Karena pada kondisi ini karyawan tidak mempunyai tantangan dan timbul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan keniakan stres samapai dengan satu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi seperti ini biasanya disebut dengan tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres optimal akan memunculkan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang baik. Dan jika tingkat stres pada titik yang sangat tinggi kinerja karyawan justru rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Karena tingkat stres yang berlebih akan membuat karyawan menjadi tertekan, akibat tidak mampu mengatasi tugas yang terlalu berat.

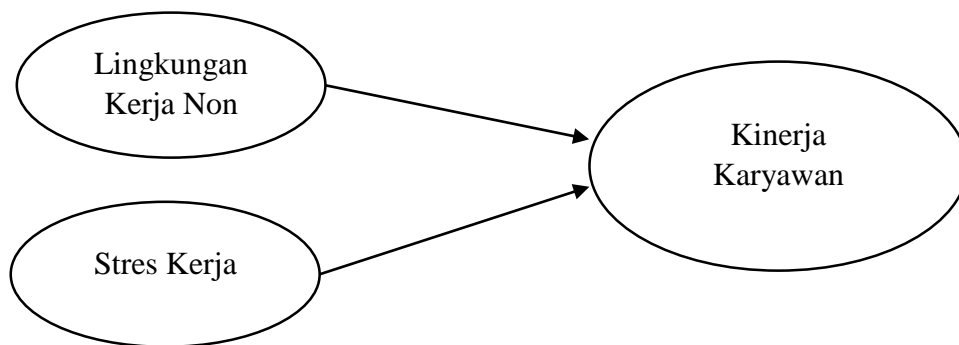
Hal ini juga dikuatkan dengan beberapa peneliti yang telah menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria & Effendy, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Moderland Realty, tbk). Dan diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Handaru , Syafiah, & Paramita, 2017) dengan judul “ The Influence Of Work Evironment and Work Stress on Employee Performance at PT. S” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir yang memudahkan dan digunakan untuk memecahkan masalah. Kerangka konseptual juga merupakan model konseptual tentang bagaimana teori ini berhubung dengan faktor- faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Menurut (Sugiyono, 2011) kerangka pemikiran secara teoritis menjelaskan bahwa ada keterkaitan antara variabel yang diteliti. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. dengan kinerja yang baik akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya dan termasuk hal-hal yang mendukung dan mendorong kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain lingkungan kerja non fisik perusahaan juga perlu memperhatikan stres kerja. Dalam kondisi tertentu stres kerja dapat berdampak positif maupun berdampak negatif. Bagi sebagian orang dan kondisi tertentu stres dapat mendorong dan meningkatkan kinerja. Sementara itu pada orang tertentu stres juga dapat menyebabkan hambatan dan gangguan baik fisik maupun mental. Mengenai lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai kesimpulan sementara dari rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jombang

H2 : Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jombang.

