

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan , berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nama peneliti : P. Pulung Puryana dan Asep Setiawan (2015)	X1 : Stres kerja X2 : Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja secara simultan. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial. • Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja secara parsial. 	Persamaan : objek penelitian pada Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada PT. Gemilang Inti Sukses. Persamaan keduanya meneliti tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

2	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty, Tbk) Nama peneliti : Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (2019)</p>	<p>X1 : Lingkungan kerja X2 : Stres kerja Y : Kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty, Tbk • Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty, Tbk 	<p>Perbedaan : objek penelitian pada PT Modernland Realty, Tbk. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada PT. Gemilang Inti Sukses. Persamaan : variabel penelitian yang digunakan dan data berasal dari perusahaan.</p>
3	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDIKTI wilayah V Yogyakarta. Nama peneliti : Widarta (2019)</p>	<p>X1 : Stres kerja X2 : Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta 	<p>Perbedaan : objek penelitian yang digunakan. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan pada PT. Gemilang Inti Sukses. Persamaan : keduanya meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>X1 : Beban kerja X2 : Stres kerja X3 : Lingkungan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun 	<p>Perbedaan : objek penelitian pada PT INKA Multi Solusi Madiun. Sedangkan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Nama peneliti : Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamida (2019)</p>	<p>Y : Kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun • Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun • Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. 	<p>penelitian yang akan dijalankan pada PT. Gemilang Inti Sukses variabel yang digunakan ada beban kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan tidak ada. Persamaan : data penelitian yang digunakan berasal dari perusahaan.</p>
5	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. Nama peneliti : Liawati dan Widowati (2021)</p>	<p>X1 : Lingkungan kerja X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Citra Rasa • Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Citra Rasa 	<p>Perbedaan : variabel X2 yang digunakan dan objek penelitian pada PT Mustika Citra Rasa. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan variabel X2 : stres kerja dan objek penelitian pada PT. Gemilang Inti Sukses. Persamaan : penelitian sama-sama meneliti</p>

Lanjutan Tabel 2.1

				tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nama peneliti : Putri Aniversari dan Vicky F. Sanjaya (2022)	X1 : Stres kerja X2 : Lingkungan kerja X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. • Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. • Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. 	Perbedaan : objek penelitian pada PT Aneka Gas Industri. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada PT. Gemilang Inti Sukses. Persamaan : variabel yang digunakan

Sumber : Data Diolah (2022)

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Lukito & Alriani, 2018) lingkungan kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kondisi lingkungan kerja yang

nyaman akan mendorong tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Purnama et al., 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Suparyadi, 2015, p. 391) “manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis”.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya

lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto, 2013).

2.2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Dharmawan, MM., 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat digambarkan dengan kondisi sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, maupun kebisingan. Kondisi yang ditemui di lapangan adalah kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin yang dapat berpeluang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga sulit untuk menemukan titik konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja antara atasan kepada bawahan yang cenderung kaku dan kurang memahami kondisi emosional yang dirasakan oleh masing-masing individu yang ada di dalam lingkungan kerja.

Dampak dari lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat membuat pekerja bersikap acuh, tidak tumbuh motivasi, produktivitas yang merosot dan berdampak pada kinerja yang menurun (Noordiansah, 2012).

2.2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Chostantia, 2015) mengungkapkan bahwa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, siklus udara, serta keamanan, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5. Siklus Udara

Untuk memberikan kenyamanan selama bekerja, udara di tempat kerja harus mempunyai sirkulasi yang baik. Apabila udara di tempat bekerja tidak bersirkulasi secara optimal maka akan mempercepat proses kelelahan dan mengganggu kinerja.

6. Keamanan

Lingkungan yang tidak aman sering juga dipicu oleh adanya kelalaian pengawas maupun manager dalam mengawasi. Kondisi ini harus diperhatikan karena untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi-dimensi lingkungan kerja menurut Moos dalam (Masgood, 2011) adalah:

1. Dimensi hubungan (*relationship*)

Didefinisikan sebagai sifat dan intensitas hubungan pribadi di lingkungan. Indikator dari dimensi ini adalah keterlibatan yaitu sejauh mana karyawan merasakan prihatin dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, kohesi rekan kerja yaitu seberapa banyak karyawan yang ramah dan mendukung satu dengan yang lain; dukungan supervisor yaitu sejauh mana manajemen mendukung karyawan dan mendorong karyawan untuk mendukung satu dengan yang lain

2. Dimensi pertumbuhan individu (*personal growth*)

Didefinisikan sebagai peluang dalam lingkungan untuk pertumbuhan pribadi dan pengembangan. Indikator dari dimensi ini adalah otonomi yaitu seberapa banyak karyawan didorong untuk menjadi mandiri dan membuat keputusan sendiri, orientasi tugas yaitu tingkat penekanan pada perencanaan yang baik, efisiensi dan mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, tekanan kerja yaitu tingkat dimana tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan waktu mendominasi lingkungan pekerjaan.

3. Dimensi sistem pemeliharaan dan perubahan (*system maintance and change*)

Dimensi ini dapat didefinisikan sejauh mana lingkungan tertib dan jelas dalam harapan-harapannya, mempertahankan kontrol dan

responsif terhadap perubahan. Dalam dimensi ini terdiri dari beberapa indikator yaitu kejelasan yaitu sejauh mana karyawan tahu apa yang diharapkan dalam rutinitas sehari-hari mereka dan bagaimana adanya aturan eksplisit serta kebijakan yang dikomunikasikan, kontrol manajemen (managerial control) adalah seberapa banyak manajemen menggunakan aturan dan prosedur untuk menjaga karyawan tetap di bawah kontrol, inovasi adalah tingkat penekanan pada berbagai perubahan dan pendekatan baru, kenyamanan fisik adalah sejauh mana lingkungan fisik berkontribusi pada lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mengalami stres cenderung tidak menganggap penting pekerjaan, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan sehingga hal tersebut akan menurunkan kinerja (Afrizal et al., 2014).

Menurut (Nusran, 2019, p. 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut (Triatna, 2015, p. 139) menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena

gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.

Teori-teori para ahli menurut (Safitri, 2019, p. 15) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Definisi stres kerja menurut (Vanchapo, 2020, p. 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.

2.2.2.2 Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut (Robbins & Judge, 2008) meliputi tiga kategori umum, yaitu:

- a. Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
- c. Gejala perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

2.2.2.3 Gejala - Gejala Stres Kerja

Perasaan stres kerja yang dialami oleh individu pastinya akan mengeluarkan tanda atau gejala-gejala yang menyebabkan individu sedang mengalami stres kerja. Menurut Beehr & Newman (Waluyo, 2009, pp. 163–164) bahwa hasil kajian ulang dari beberapa kasus stres kerja disimpulkan adanya tiga gejala stres pada individu, yaitu:

- a. Gejala psikologis Gejala-gejala psikologis yang ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja meliputi:
 - 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
 - 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
 - 3) Sensitif dan hyperreactivity
 - 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
 - 5) Komunikasi yang tidak efektif
 - 6) Perasaan terkucil dan terasing
 - 7) Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja
 - 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
 - 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 - 10) Menurunnya rasa kepercayaan diri.
- b. Gejala fisiologis Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja:
 - 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular

- 2) Meningkatnya sekresi dan hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin)
 - 3) Gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung
 - 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
 - 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
 - 6) Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
 - 7) Gangguan pada kulit
 - 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
 - 9) Gangguan tidur
- c. Gejala perilaku Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:
- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
 - 2) Menurunnya prestasi dan produktivitas
 - 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
 - 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
 - 5) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
 - 6) Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
 - 7) Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi

- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalisasi
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman

2.2.2.4 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut (Robbin & Judge, 2015, p. 430-432) menunjukkan bahwa faktor atau sumber dari stres kerja meliputi faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Penjelasan sebagai berikut:

a. Faktor-faktor lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor-faktor organisasional

Terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja dari organisasional.

Kategori faktor stres kerja organisasional adalah:

1. Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.
 2. Tuntutan peranan yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang individu pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.
 3. Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.
- c. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya yang kurang baik.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa *stressor* sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar, yang terdiri dari:

- a. Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- b. Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- c. Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan komputer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari:

- a. Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- b. Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
- c. Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai yang *blank* karena hubungan kerja yang kurang.

3. Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri dari:

- a. Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dirumahnya yang terbawa sampai ketempat kerja.

- b. Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mnggangu kinerja.
- c. Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016) ada lima penyebab stres kerja, antara lain :

1. Penyebab Fisik

Penyebab fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya serta segala keadaan fisik maupun psikologis pegawai antara lain adalah kondisi ruang kerja, kebisingan di tempat kerja, kelelahan dan perubahan pola tidur akibat beban pekerjaan yang berlebihan.

2. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, volume kerja yang berlebihan, tekanan dari pimpinan yang terlalu berat.

3. Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan adalah pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, perubahan situasi pekerjaan serta kejelasan beban pekerjaan yang diberikan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasakan ketidakpastian. Hal itu dapat menjadi sumber stres bagi seseorang

5. Kesulitan Pribadi

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, ataupun perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang dan merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.2.2.5 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Parker dan De Cotiis dalam (Fridayanti et al., 2021) yaitu :

1. Time Pressure (Tekanan Waktu)

Suatu kondisi dimana karyawan mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

2. Anxiety (Kegelisahan)

Adalah perasaan campuran yang berisikan dengan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa yang akan datang tanpa sebab-sebab yang khusus untuk ketakutan dan keprihatinan tersebut.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Sutrisno, 2016, p. 172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut (Mangkunegara, 2017, p. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut (Fahmi, 2017, p. 188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut (Torang, 2014, p. 74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut (Kasmir, 2016, p. 182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang,

sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Wibowo, 2017, p. 66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Widodo, 2015, p. 133) antara lain:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.2.3.3 Pengukuran Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2016) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.2.3.4 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Menurut Schuler dan Jackson 2004 dalam (Harsuko, 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.

Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan

2.2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

(Koopmans et al, 2014) mengatakan ada 3 aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut

1. Task performance (kinerja tugas) : kemahiran individu melakukan tugas-tugas substantive atau teknis yang penting bagi pekerjaannya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.
2. Contextual performance (kinerja kontekstual): perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi. c
3. Counterproductive work behavior (CWB): perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Sering digunakan untuk menggambarkan perilaku seperti absensi, perilaku diluar tugas, pencurian, atau penyalahgunaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman serta memiliki sarana yang mendukung dalam menyelesaikan tugasnya serta kelompok yang mampu bekerjasama dengan baik, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerjanya menjadi optimal. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja pada lingkungan kerja yang tidak kondusif dan prasarana yang kurang memadai serta hubungan kerja antar karyawan yang tidak harmonis maka karyawan tidak akan mendapatkan rasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerjanya menjadi tidak optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aidil dan Juwita (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Milafatul, dkk. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liawati dan Widowati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Citra Rasa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widarta (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI di LLDIKTI wilayah V Yogyakarta.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pulung dan Asep (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Vicky (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami. Pada tingkat stres yang rendah terjadi ketika karyawan tidak mengalami peningkatan prestasi kerja. Sedangkan pada tingkat stres yang berat memiliki dampak terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya, akibatnya karyawan mengalami penurunan kinerja karena terhambatnya aktivitas kerja akibat stres, konsentrasi yang menurun sehingga sulit untuk mengambil. Dampak terburuk akibat stres kerja ini adalah kinerja menjadi nol, akibat gangguan kesehatan dan terancam kehilangan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aidil dan Juwita (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Milafatul, dkk. Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widarta (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan operator PDDIKTI di LLDIKTI wilayah V Yogyakarta.

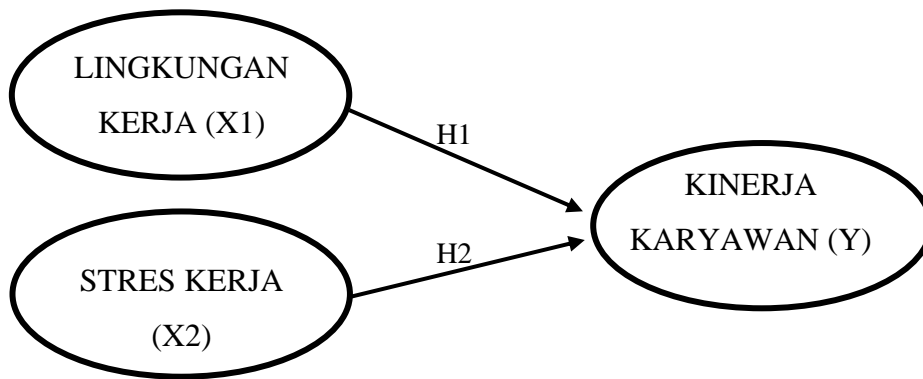
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pulung dan Asep (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Vicky (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting (Sofwan, Syifa Vidya dan Octaviyanti, 2020). Judul dari penelitian ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gemilang Inti Sukses. Dimana lingkungan kerja dan stres kerja

merupakan variabel *independent* sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel *dependent*. Secara sistematis kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam (Santosa & Luthfiyyah, 2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses.
- H2 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses.