

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu instansi atau organisasi pasti selalu mengharapkan para karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien, jika suatu instansi atau organisasi dapat memberi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik maka karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi atau organisasi tersebut.

Menurut Dewi & Mashar (2019) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.” Menurut Kasmir (2017), “Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.” Menurut Mangkunegara (2017), “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif, ketika ia melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan yang dilakukan secara maksimal dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **2.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

Manfaat dari kinerja karyawan menurut Rismawati & Mattalata (2018) sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan mengenai promosi, mutasi, PHK, dan rencana penempatan staf.

### **2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Nofriansyah (2018) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi, yaitu dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk

melaksanakan yang terbebaskan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi, dan tanggung jawab merupakan bagian atau hasil yang tidak dapat terpisahkan dari wewenang tersebut.

- 3) Disiplin, yaitu bertingkah laku dan bertingkah laku menurut peraturan tertulis dan tidak tertulis.
- 4) Spontanitas, merupakan kemampuan berpikir seseorang, kreativitas berupa gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan dari faktor diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa suatu instansi atau organisasi harus memperhatikan semua faktor-faktor tersebut demi kelangsungan kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, agar kegiatan- kegiatan yang ada dalam perusahaan terlaksana dengan efektif dan efisien.

#### **2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

##### **1) Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut jika pengalaman keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat, melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang sistematis, kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan penerapan dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan pengembangan organisasi.

## 3) Ketepatan Waktu

Apakah waktu penyelesaian pekerjaan terkait dengan target waktu yang direncanakan. Segala upaya dilakukan untuk menyelesaikan sesuai rencana agar tidak mengganggu tugas-tugas lainnya.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal. Dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan kondisi-kondisi yang menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Ketika karyawan menyukai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memanfaatkan waktu kerja mereka

dengan lebih baik untuk terlibat. Produktivitas meningkat dan prestasi kerja karyawan otomatis meningkat pula.

Menurut Anam (2018) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.”

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya pemasangan air conditioner (AC), pencahayaan yang bagus dan lain-lain.”

Sedangkan menurut Darmadi (2020) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain- lain.”

Menurut Sedamaryanti (2017) “lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, serta cara kerja individu dan kelompok serta pengaturan kerja.”

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja selama dia bekerja, baik fisik maupun non fisik mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yakni :

- a.** Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja (peralatan kerja, tempat kerja, sarana, prasarana, dan lain-lainnya).
- b.** Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : kelembaban, sirkulasi udara, dekorasi/warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, suhu, bau, dan lain-lain.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik mengacu pada segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

- 1) Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a) Perencanaan ruang kerja termasuk penempatan dan kesesuaian peralatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kenyamanan dan penampilan pegawai.
  - b) Rancangan pekerjaan, termasuk peralatan kerja dan pembuat pekerjaan atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan kinerja karyawan.
  - c) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan, dan kebisingan sangat berkaitan dengan kenyamanan pekerja saat bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang memadai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manusia.
  - d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
- 2) Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi mental yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:
- a) Pekerjaan yang berlebihan dalam waktu yang terbatas dan terburu-buru dalam menyelesaikan tugas menyebabkan stres dan ketegangan pada karyawan dan hasil yang dicapai kurang optimal.

- b) Sistem pengawasan yang tidak memadai, Sistem pengawasan yang tidak memadai dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lain, seperti suasana politik yang tidak stabil dan kurangnya umpan balik terhadap kinerja pekerjaan.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d) Segala bentuk perubahan yang terjadi di tempat kerja mempengaruhi cara orang bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan sifat pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan kepemimpinan organisasi.
- e) konflik antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif, seperti munculnya perbedaan pendapat dalam komunikasi, kurangnya persatuan, kurangnya kerja sama. Saat ini, dampak positifnya adalah upaya aktif dilakukan untuk mengatasi konflik di tempat seperti persaingan, masalah status dan perbedaan antarpribadi.

## **2.3. Stres Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Stuart (dalam Rinawati dan Sucipto, 2019) menyatakan bahwa stres merupakan hal yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, karena kondisi stres dapat memicu atau menstimulus seseorang untuk melakukan respon atau suatu kegiatan. Namun jika kondisi stres berlebih, ini akan berpengaruh pada kondisi yang dapat memperburuk proses kehidupannya.

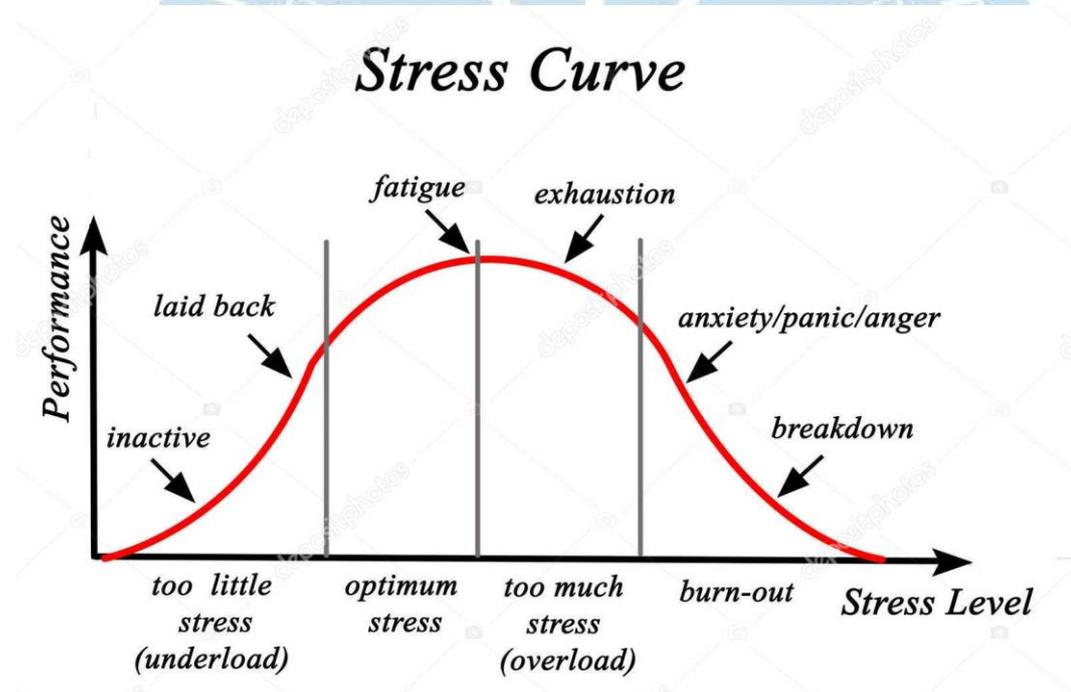
Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya sehingga kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto, 2019).

Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja.

Siagian (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.



**Gambar 2.1 Kurva Stres**

Kurva stres merupakan representasi visual yang menunjukkan hubungan antara tingkat stres yang dialami seseorang dengan kinerja atau produktivitasnya.

Kurva ini menggambarkan bahwa tingkat stres yang optimal dapat meningkatkan kinerja, namun terlalu sedikit atau terlalu banyak stres dapat berdampak negatif.

Implikasi dari kurva stres diatas menunjukkan bahwa penting untuk menemukan keseimbangan antara tantangan dan dukungan untuk mencapai kinerja optimal. Terlalu banyak atau terlalu sedikit stres dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta produktivitas. Menekankan pentingnya mengembangkan strategi untuk mengelola stres, seperti teknik relaksasi, manajemen waktu, dan mencari dukungan sosial.

### **2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2019), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stresor*) di tempat kerja, *stresor* tersebut yaitu :

- a) Stresor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b) Stresor Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c) Stresor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d) Stresor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### 2.3.3. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi Michael *et.al.*, dalam Rizki (2016) yaitu:

#### 1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

#### 2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit. Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan *supervisor* (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

### 3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan tidak jelas tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya oleh Sari (2021) berjudul "*The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia*". Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian oleh Effendy and Fitria (2019) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)". Penelitian ini mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%, sedangkan 52,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang dilakukan oleh Valendra, Agung, and Firdaus (2020). Hasil penelitian kedua variabel (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) saling mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Widarta (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator di PDDIKTI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 0,435. Dimana sebesar 43,5% stres kerja di lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI wilayah V Yogyakarta.

Penelitian oleh Ahmad et.al.. (2019) membahas “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selain itu, 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.

Penelitian yang berjudul “The Effects of Employees Work Stress and Work Discipline On The Performance Of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (OCB)” yang dilakukan oleh Pratama and Singmin (2020). 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.

Penelitian oleh Nanda et.al.. (2020) yang berjudul “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 bahwa lingkungan kerja psikologis mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul, Peneliti, dan Tahun	Metode Analisis	Hasil Penelitian
The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. Oleh Sari (2021)	Teknik analisis data struktural parsial dengan menggunakan SPSS versi 20.0.	Stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). Oleh Effendy and Fitria (2019)	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%, sedangkan 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.
Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh Valendra, Agung, and Firdaus (2020).	Analisis regresi linear berganda	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja saling mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.
Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. oleh Widarta (2019)	Analisis regresi linear berganda	Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator di PDDIKTI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 0,435.
Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Oleh Ahmad et.al. (2019)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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.
<i>The Effects of Employees Work Stress and Work Discipline on The Performance of Employees Mediated by Organizational Citizenship Behaviour (OCB).</i> Oleh Pratama and Singmin (2020)	Structural Equation model SEM- SmartPLS 3.2.8	Hasil penelitian yang di dapatkan menunjukkan bahwa stres kerja, disiplin Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.
<i>The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable.</i> Oleh Nanda et.al. (2020)	Structural Equation Model (SEM) Smart-PLS	lingkungan kerja psikologis mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

## 2.5. Hipotesis

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan 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 Pandi Afandi (2016), Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam tugas yang diberikan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain, karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Rahmawanti (2014) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fitrianda (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara umum berdasarkan apa yang saya ketahui dari media sosial, banyak terjadi kasus yang dimana antar karyawan saling bersaing untuk mengejar jabatan atau gaji namun dengan cara yang tidak etis dan dapat mengganggu lingkungan kerja pada perusahaan tersebut. Maka dari itu

berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat diambil hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Stres kerja merupakan faktor penting yang meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan stres kerja merupakan stresor yang ada dalam diri karyawan dan jika tidak diatasi dapat mempengaruhi kinerja mereka sendiri dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Wijono (2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari penilaian subyektif individu, dan stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari penilaian subyektif individu, serta didasarkan pada individu dan lingkungan kerja, yang dapat mengancam dan menekan secara psikologis, fisiologis, dan sikap. Pernyataan di atas mempunyai arti bahwa dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan diketahui memberikan dampak negatif yang signifikan dan ketika stres kerja berkurang maka kinerja karyawan meningkat.

Julvia (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif yang artinya apabila stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Robin dan Hoki (2018) menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap

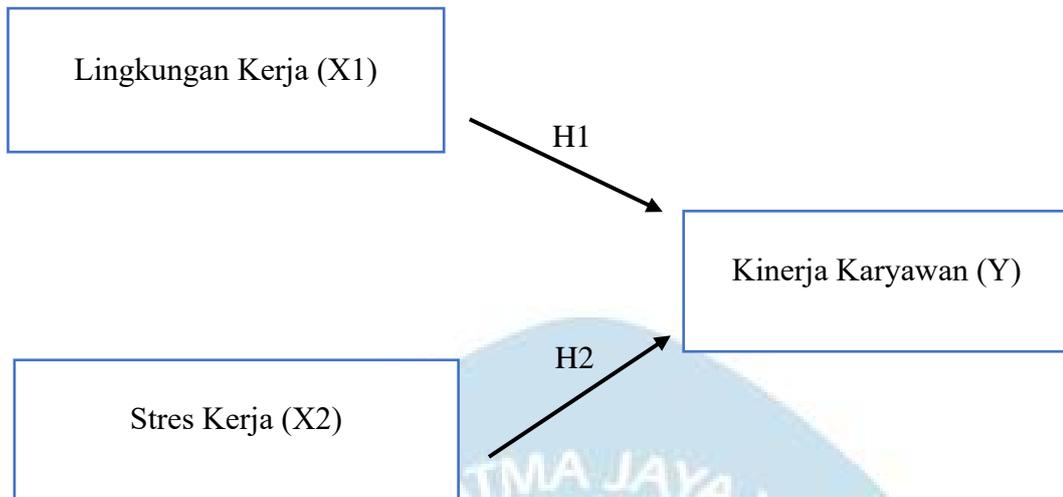
kinerja dan pengaruhnya kecil. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Amalia (2016) mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja yang mereka capai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## **2.6. Kerangka Penelitian**

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan di atas, maka dapat digambarkan kerangka model penelitian yang akan mempermudah penelitian menentukan metode yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), dan stres kerja (X2). Kinerja karyawan (Y) yang mempunyai peran sebagai variabel dependen. Berikut merupakan model kerangka penelitian :



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**