

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan penelitian ini. Penelitian terdahulu menjelaskan tentang perbedaan dan persamaan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1	Peneliti	Darmawan, Rochmad Bagus (2019)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)
	Metode Penelitian	Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas)
	Populasi	karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Berjumlah 44 orang
	Sampling	probability sampling
	Teknik Analisis	analisis regresi liner berganda
	Hasil	1.lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan . 3.motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Peneliti	(Heruwanto et al., 2020)

	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang
	Metode Penelitian	kuantitatif deskriptif melalui analisis inferensi
	Populasi	PT. Nusamulti Centralestari 54 orang
	Sampling	sampel sensus
	Teknik Analisis	analisis Regresi linier berganda
	Hasil	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2.Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Peneliti	(Aniversari & Sanjaya, 2022).
	Judul	Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung).
	Metode Penelitian	Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner.
	Populasi dan sampling	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah PT Aneka Gas Industri Tbk di Lampung yang berjumlah 34 orang.
	Teknik Analisis	Analisis Partical Least Square (PLS)
	Hasil	1. stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, 2. lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung,

		3. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.
4	Peneliti	YP Putra & Sarjanawiyata Tamansiswa, (2021)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Metode Penelitian	penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif jenis metode sensus
	Populasi dan sampling	populasi adalah seluruh karyawan UMKM Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta sebanyak 50 orang dan sampel dalam penelitian adalah seluruh anggota populasi
	Teknik Analisis	analisis Regresi linier berganda
	Hasil	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4.Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
5	Peneliti	Polakitang, (2019)
	Judul	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan
	Metode Penelitian Populasi dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Esta Group Jaya yang berjumlah 85 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian

	Teknik Analisis	jumlah dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap dan bukan pimpinan/head manager dari perusahaan, yaitu 85 Orang responden. analisis regresi linier berganda
	Hasil	secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Sebaiknya PT
6	Peneliti	Kuraising, N. (2020)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.
	Metode Penelitian	menggunakan penelitian kuantitatif
	Populasi	seluruh karyawan kantor Kantor PT. Japfa Comfeed Indonesia berjumlah 80 orang.
	Sampling	menggunakan rumus slovin
	Teknik Analisis	Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil	hasil uji regresi untuk lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji regresi dari stres kerja berpengaruh tidak signifikan, artinya variabel dari stres kerja menunjukkan nilai negatif terhadap karyawan pada PT. Japfa Comfeed

		Indonesia Tbk. Unit Makassar. Sehingga yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.
7	Peneliti	Syafii, M., & Lindawati, T. (2017)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis mandiri Industri Kayu Gresik.
	Metode Penelitian	pendekatan kuantitatif
	Populasi dan sampel	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik yakni berjumlah 50 orang karyawan kantor. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus
	Teknik Analisis	Analisis deskriptif
	Hasil	pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik
8	Peneliti	(Jalil, 2019)
	Judul	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu.
	Metode Penelitian	deskriptif kausal dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.
	Populasi dan sampling	keseluruhan dari Guru PNS pada MAN 2 Kota Palu yang berjumlah 55 orang.

	Teknik Analisis	uji asumsi klasik dan analisis linier berganda
	Hasil	1.variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Man 2 Kota Palu. 2.Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru 3.stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4.budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
9	Peneliti	Rahmawati et al., (2021)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Populasi dan sampling	Populasi dan sampel penelitian ini adalah para karyawan PT. IndomaretCo Cabang Nangka sebanyak 53 karyawan
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka
10	Peneliti	Amin Effendy et al., (2019)
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk).

Metode Penelitian	Teknik uji sampling menggunakan metode sensus dan teknik pengambilan data diantaranya “Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, serta Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien, Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis
Populasi	karyawan PT. Modernland Realty, berjumlah 70
sampling	metode sensus
teknik analisis data	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, serta Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis
Hasil	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan di atas, persamaan penelitian terdahulu Darmawan, Rochmad Bagus (2019) adalah menggunakan lingkungan kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan satu variabel yaitu menggunakan lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut persamaan penelitian terdahulu (Polakitang, 2019) adalah menggunakan

lingkungan kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan satu variabel yaitu menggunakan beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kinerja (job performance) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasil prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan persyaratan jabatan, termasuk tingkah laku yang berasal dari dirinya sendiri, yaitu mental (berpikir) dan jasmani. upaya, yang dapat dievaluasi secara terpisah dari kinerja pekerjaan.

Secara teoritis menurut Emron Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Masram dan Mu'ah (2017) mencatat bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan ialah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Purnomo, (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin Secara umum

disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4 Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja, menurut Edison (2016) yaitu :

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa diandalkan.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2.2 Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Menurut (Siahaan,2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang melingkupi tempat kerja seorang karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana dan pekerjaan apa yang dilakukan di sana. Sebagaimana dikemukakan oleh Lahat dan Santosa (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Segala sesuatu yang disebutkan tidak hanya terbatas pada benda dan orang di sekitar saja, tetapi juga mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang mempengaruhi pekerja. Sependapat dengan pandangan di atas, Menurut Risky Nur (2019), lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sidanti (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan. lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

lingkungan kerja sendiri terbagi atas dua jenis utama yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang meliputi:

-Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

-Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Nurhasanah (2010) yaitu:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

3. Kepuasan pegawai

merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

c. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Syafrizal, 2021) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.2.3 Stress Kerja

a. Definisi Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerja sehingga menyebabkan dirinya bereaksi negatif dan merasa terbebani dalam menjalankan tugasnya (Mangkunegara, 2017). Jadi, stres dapat menyebabkan berkurangnya kinerja dan produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Antonius (2020), stres kerja merupakan suatu keadaan emosi yang timbul akibat adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu dalam mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Dengan kata lain, ketika beban kerja terlalu berat bagi kemampuan fisik dan psikis seseorang maka akan mengalami stres kerja.

Selanjutnya Rivai (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan. Saat seseorang mengalami stres maka ia dapat kelelahan baik secara fisik maupun psikis dan berpotensi menyebabkan gangguan fisik, psikis, emosi, kognisi, hingga konasi (motivasi) pula. Dengan demikian stres dapat menyebabkan gangguan campuran yang cukup kronis apabila dialami oleh seseorang. Lebih lanjut Pinatih (2017) menjelaskan lebih rinci bahwa stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respons penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui *stress reaction* dan *demands*. Tidak hanya dari beban pekerjaan pada perusahaan saja stres juga dapat disebabkan oleh faktor luar entah itu karyawan sedang mengalami masalah rumah tangga, sedang mengalami bencana, dan sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

b. Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor organisasi, pengaruh lingkungan, maupun dari diri karyawan sendiri. Menurut Robbins & Judge (2017) faktor-faktor penyebab stres dijabarkan sebagai berikut.

-Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

-Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

-Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Beberapa faktor individual yang dapat menjadi penyebab stres meliputi: a) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja; b) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja; c) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

c. Gejala-gejala Stress Kerja

Stres di tempat kerja dapat menimbulkan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan, perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak. Jika karyawan yang sedang mengalami stres di tempat kerja, maka mulai menunjukkan dengan berbagai hal-hal yang bermasalah dengan kesehatan

dan juga berdampak negatif pada pekerjaan. Sebaiknya pemimpin perusahaan cerdas dalam mengenali gejala-gejala stres karyawan ditempat kerja agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan.

Menurut Hamali (2018), gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi:

1. Gejala stres pada tingkat individu.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi

Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:

- a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.
- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

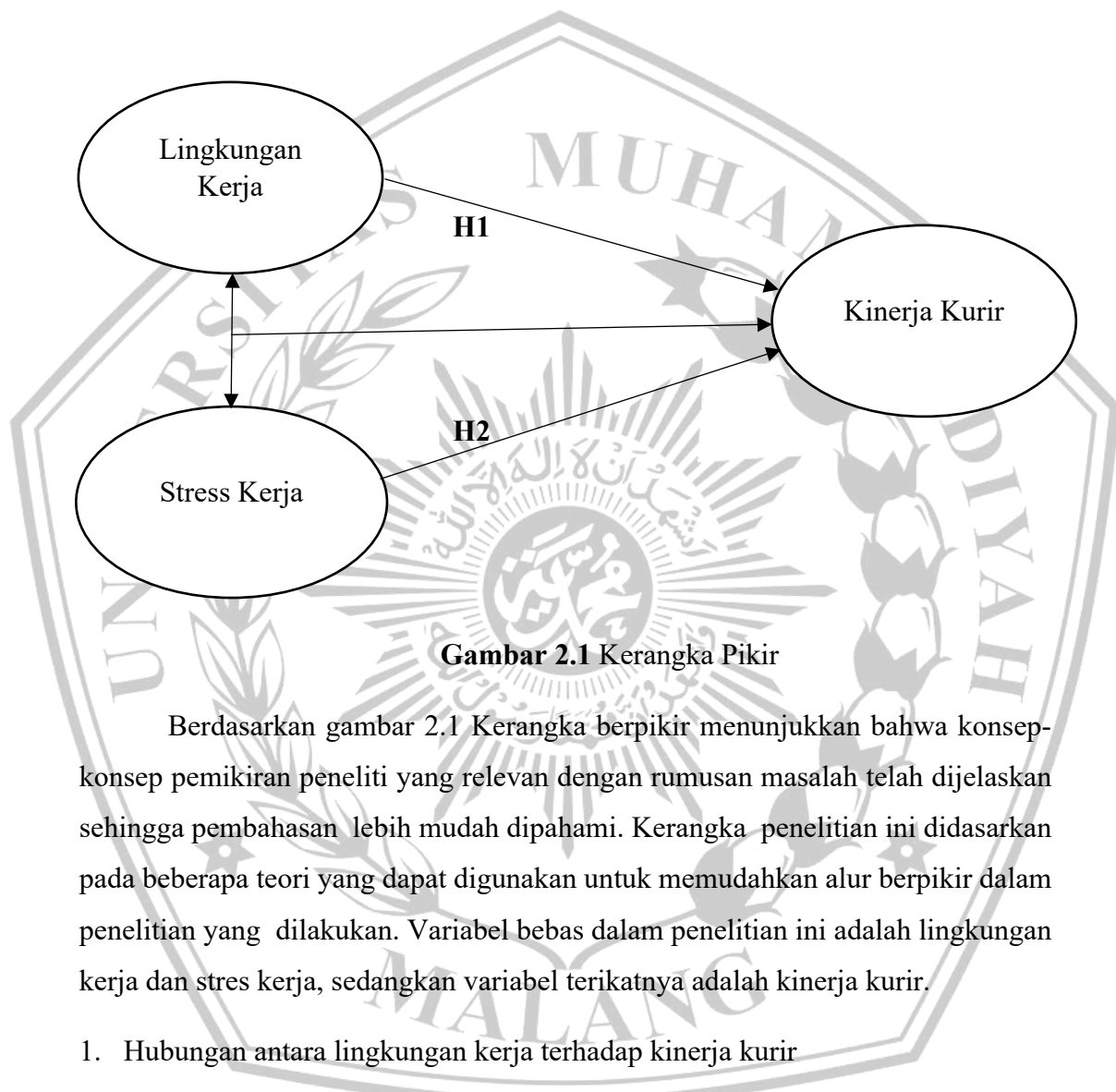
Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari:

- a. tingkat absensi karyawan.
- b. fluktuasi staf yang tinggi.
- c. masalah disiplin.
- d. kesalahan jadwal.
- e. gertakan-gertakan.
- f. produktivitas rendah.
- g. kesalahan dan kecelakaan kerja.
- h. biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Menurut Wijono (2015), “ada beberapa gejala stres kerja dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersenggal-senggal, dan berikutnya seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai”.

2.3 Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kerangka pikir mampu menjelaskan hubungan atau keterkaitan yang ada di antara variabel yang diteliti. Kerangka pikir terbentuk atas dasar teori dan konsep yang sesuai dengan permasalahan penelitian yang akan memunculkan asumsi berbentuk bagan pemikiran sehingga dapat dirumuskan dalam hipotesis. Berikut kerangka pikir penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar 2.1 Kerangka berpikir menunjukkan bahwa konsep-konsep pemikiran peneliti yang relevan dengan rumusan masalah telah dijelaskan sehingga pembahasan lebih mudah dipahami. Kerangka penelitian ini didasarkan pada beberapa teori yang dapat digunakan untuk memudahkan alur berpikir dalam penelitian yang dilakukan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja kurir.

1. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kurir

Penelitian yang dilakukan (Cahyani & Komang Ardana, 2013) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan. Norianggono & Chresstela et al. (2014). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan

tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Putu & Agastia, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian (Sofyan, 2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Kurir

Stress kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dapat dikatakan bahwa stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi, 2014). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia, 2017) menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja, baik dari hasil olah data berdasarkan kesalahan dalam pengambilan sampel ataupun kesalahan dalam pengukuran. Dan menurut penelitian dari (Dewi, Bagia, & Susila, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis:

H2: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan