

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

Sebagaimana yang peneliti uraikan pada bab I untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dalam bab II ini, peneliti akan menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, serta mencoba memahami hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya.

Teori dan hasil penelitian terdahulu akan digunakan sebagai acuan dalam menganalisa kasus dan permasalahan tentang Lingkungan Kerja, Stres kerja dan Kinerja Karyawan sebagai obyek penelitian.

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, meskipun lingkungan kerja bukan faktor utama pendorong keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan selama proses produksi. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Penerangan atau pencahayaan akan dapat membantu karyawan dalam hal keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup ataupun terlalu menyilaukan akan dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dan akan mengakibatkan terhambatnya tujuan organisasi.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau polusi yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

g. Polusi udara di tempat kerja

Polusi udara di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Polusi udara yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman

h. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna ditempat kerja perlu diperhatikan. pemilihan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna dapat menimbulkan rasa senang maupun sedih. Selain dapat mempengaruhi emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, musik perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diperhatikan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) 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.

#### **2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diukur melalui indikator sebagai berikut yaitu :

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Peralatan kerja : Tersedianya peralatan kerja yang sudah memadai.

b. Penerangan atau Cahaya

Penerangan atau pencahayaan akan dapat membantu karyawan dalam hal keselamatan dan kelancaran kerja

c. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan dengan atasan

Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin.

2. Hubungan antar pegawai

Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

3. Hubungan dengan bawahan

Memiliki hubungan yang baik dengan bawahan maka suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

### **2.1.2.2 Sumber Stres Kerja**

Ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja Gibson (2011 :19), stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Perlunya pengatasan terhadap stres kerja agar hal-hal yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Faktor-faktor penyebab stres karyawan menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

a. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

1. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres di antara karyawan.
3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
2. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

3. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

#### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:157) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

1. Intimidasi dan tekanan

Segala sesuatu yang menimbulkan tantangan nyata atau dirasakan sebagai ancaman terhadap kesehatan seseorang dapat menyebabkan stress.

2. Jumlah tugas : yaitu banyaknya jumlah tugas yang harus dikerjakan

3. Beban lebih

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi

suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

4. Lama waktu kerja

Bekerja dengan waktu yang lebih panjang dan jam istirahat makan siang yang lebih pendek dan lembur mengakibatkan pekerja mengalami stress secara fisik maupun mental.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang kurang nyaman dapat memberikan beban tambahan.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan waktu yang diberikan kurang dapat menjadi beban secara mental.

### **2.1.2.5 Gejala Stres Kerja**

Handoko (2011) gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, beruba selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

### **2.1.2.6 Dampak Stres Kerja**

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Berikut ini dampak yang ditimbulkan oleh stres menurut Kiki Retno Sari (2018)

#### **1. fisik**

- a) Kebisingan
- b) Kelelahan
- c) Penggeseran kerja
- d) Jetlag
- e) Suhu dan kelembaban

#### **2. Beban kerja**

- a) Terlalu banyak pekerjaan
- b) Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat
- c) Jenis pekerjaan terlalu sulit

#### **3. Sifat pekerja**

- a) Pekerjaan baru dialami
- b) Tidak adanya contoh atau sandar kerja
- c) Sifat pekerjaan menjenuhkan

#### **4. Kebebasan**

- a) Tidak ada pengawasan
- b) Standar kualitas terlalu rendah

- c) Tanggung jawab kerja terlalu ringan

## **5. Masalah pribadi**

- a) Adanya masalah dengan atasan

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Dalam sebuah organisasi pasti dibutuhkan sumber daya manusia sebagai sumber pendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang berkualitas mampu memajukan suatu organisasi dan berdaya saing. Menurut Menurut Mangkunegara (2010), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkankan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

#### **2.1.3.2 Karakteristik Kinerja**

Karakteristik kinerja oleh Mangkunegara (2010) sebagai berikut:

1. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas apa yang telah dibebankan kepadanya.
2. Keberanian yang dimiliki seseorang dalam mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja serta keinginan untuk merealisasi tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan.
6. Mampu melihat kesempatan untuk merealisasikan rencana kerjanya.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2006) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2010) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

#### **2. Kuantitas Kerja**

Seberapa banyak seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

#### **3. Ketepatan Waktu**

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

#### 4. Kerjasama

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

#### 5. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

## 2.2 Tinjauan 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 Penelitian   | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|---|
| 1  | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT.Pataya Raya Semarang (Septianto 2010)  | Kuantitatif, Skala Likert , Regresi Berganda                 | Secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2  | Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Pertununan pada perusahaan PT.Iskandar Tex Surakarta (Asti Yudha 2011) | Kuantitatif, Regresi sederhana dan analisis regresi Berganda | Disiplin kerja Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.                                    |
| 3  | Impact on Work Stress and Employee Performance (Putu Irma Yunita 2018)   | Quantitative method, Likert Scale                            | Work stress has positive and negative effect  |

| No | Judul Penelitian  | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|---|--|--|
| 4. | Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar (Gaffar 2012)  | Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda                                      | Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan  |
| 5  | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan depot LPG Balongan PT.PERTAMINA (Persero) (Aldy Pambudy Wicaksono 2016)   | Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>- Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ul>  |
| 6  | Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan (Usman Bashir and Muhammad Ismail Ramay 2010)   | Quantitative Methode, Validity and Raliabiliti test, Multiple Regression           | Job Stress on Job Performance is negatively correlated at significsnce   |
| 7  | Pengaruh Beban kerja , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang (Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani 2018) | Kuantitatif, Uji Validitas & Reliabilitas, Uji f, Uji t, Analisis Regresi Berganda | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>- Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>- Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ul>                    |
| 8  | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) area Suluttenggo area Manado (Windri S. Sengkey., Dkk 2017)                                    | Kuantitatif, Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>- Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>- Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan</li> </ul> |

| No | Judul Penelitian   | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|---|
| 9  | The Effect Work Environment and Compensation toward Employee Performance at the Office of State Assets and Action Service Manado (Samuel Tulenan 2015) | Quantitative Validity and Raliabiliti test, Multiple Regression Analysis, F test, t Test | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Work Environmrnt and Compensation significantly on Employee Performance</li> <li>– Work Environtment has significant on Employee Performance</li> <li>– Compensation has not have significant on Employee Performance</li> </ul> |

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan penelitian peneliti, sebagai berikut :

#### 1. Penelitian Pertama

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Septianto (2010) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu variabel dependen Lingkungan kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan independen Kinerja karyawan (Y). Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di PT Pataya Raya Semarang.

#### 2. Penelitian Kedua

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Asti Yudha (2011) Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Pertenunan pada yaitu variabel dependen Lingkungan Kerja (X2), dan independen Kinerja karyawan (Y). Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di perusahaan PT Iskandar Tex Surakarta dan variabel Dependen disiplin Kerja (X1)

### 3. Penelitian Ketiga

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Putu Irma Yunita (2018) *Impact on Work Stress and Employee Performance* yaitu dengan variabel dependen Work stress (X1), dan independen Employee Performance (Y). Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan variabel dependen Lingkungan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2)

### 4. Penelitian Keempat

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Gaffar (2012) *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan* yaitu variabel dependen Stres Kerja (X1), dan independen Kinerja Karyawan (Y). Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar

### 5. Penelitian Kelima

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Aldy Pambudy Wicaksono (2016) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan* yaitu variabel dependen Lingkungan kerja (X1), Stres kerja (X2), dan independen Kinerja (Y). Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi dimana peneliti terdahulu bertempat di Depot LPG Balongan PT.Pertamina (Persero)

### 6. Penelitian Ke Enam

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Usman Bashir dan Muhammad Ismail Ramay (2010) *Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan* dengan variabel dependen Stress (X1) dan

variabel independen Employee JobPerformance (Y). Sedangkan penelitian saat ini menggunakan 2 variabel dependen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) dan juga dengan lokasi penelitian yang berbeda.

#### 7. Penelitian Ke Tujuh

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018) Pengaruh Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang yaitu variabel dependen Lingkungan Kerja (X1) ,Stress Kerja (X2) dan variabel independen Kinerja Karyawan(Y). Memiliki perbedaan lokasi penelitian yang berbeda.

#### 8. Penelitian Ke Delapan

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Windri S. Sengkey., Dkk (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) area Suluttenggo area Manado yaitu variabel dependen Lingkungan kerja (X1), Stres Kerja(X2) dan variabel independen Kinerja Karyawan(Y). Memiliki lokasi penelitian yang berbeda.

#### 9. Penelitian Ke Sembilan

Persamaan dengan penelitian terdahulu oleh Samuel Tulenan 2015) The Effect Work Environment and Compensation toward Employee Performance at the Office of State Assets and Action Service Manado dengan variabel dependen Work Environtment (X1), Compensation (X2) dan variabel independen Employee Performance (Y). Perbedaan penelitian saat ini menggunakan 2

variabel dependen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) dan juga dengan lokasi penelitian yang berbeda.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

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

### **2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Stres kerja memiliki dampak positif dan negative terhadap kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stresnya. Pada tingkat stress yang rendah terjadi ketika karyawan tidak mengalami peningkatan prestasi kerja. Sedangkan pada tingkat stress yang berat memiliki dampak terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya, akibatnya karyawan mengalami penurunan kinerja karena stress menghambat aktivitas kerja, konsentrasi menurun sehingga sulit untuk mengambil keputusan dan tingkah laku karyawan menjadi aneh. Namun dampak terberat akibat stress kerja ini

adalah kinerja menjadi nol, akibat gangguan kesehatan dan terancam kehilangan pekerjaannya.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

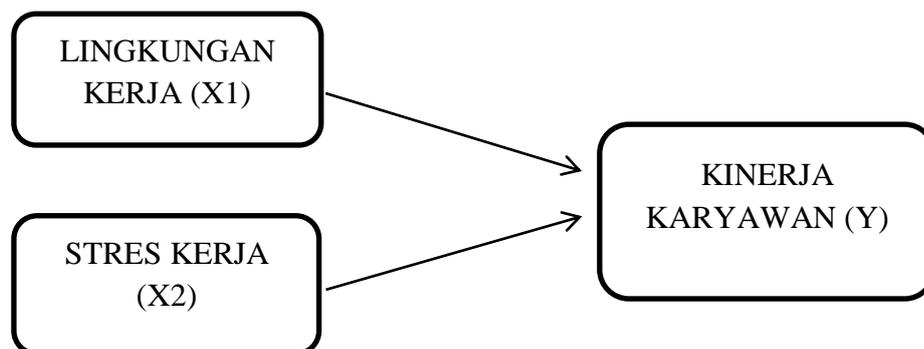
. Mangkunegara (2011:179) mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Selanjutnya Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Adanya Lingkungan Kerja yang kondusif ,maka akan mengurangi rasa stress terhadap karyawan sehingga kinerja mengalami peningkatan. Apabila karyawan merasa nyaman dan aman terhadap lingkungan kerjanya ,tidak merasa stress karna beban dan tekanan pekerjaan yang ada, maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Penelitian terdahulu oleh Septianto (2010) secara parsial lingkungan kerja dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Aldy Pambudi wicaksono (2016) Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka semakin baik Lingkungan kerjanya akan semakin baik Kinerja karyawannya, juga semakin rendah tingkat stress semakin baik juga kinerja karyawannya karena stress kerja diduga memberikan pengaruh negative terhadap kinerja.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



## 1.5 Hipotesis

Sesuai kerangka pikir diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1: Semakin baik Lingkungan Kerjanya (X1) Maka semakin tinggi Kinerja Karyawannya (Y)

H2: Diduga bahwa stress kerja (X2) berpengaruh negative teradap Kinerja karyawan(Y)