



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas landasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Landasan teoritis akan berisikan segala teori terkait Stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dimulai dari pembahasan terkait pengertian Stres kerja, faktor penyebab Stres kerja, cara mengatasi Stres kerja, dan dimensi Stres kerja, kemudian akan dibahas juga terkait lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimensi lingkungan kerja, pengertian kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja, karakteristik karyawan dengan kinerja tinggi, cara pengukuran kinerja dan dimensi kinerja.

Pada penelitian terdahulu, akan terdapat proses penggabungan data – data yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya terkait topik yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka pemikiran akan berisikan pola pikir yang menunjukkan variabel terkait topik penelitian yang akan dibahas yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hipotesis akan berisi mengenai anggapan sementara yang dijadikan praduga terkait topik penelitian dan akan dibuktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui metode penelitian.

### A. Landasan Teoritis

#### 1. Stres Kerja

##### a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang menyebabkan adanya ketegangan yang dirasakan seseorang dan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan dalam Ahmad, 2019:3). Zainal (dalam Lahat, dkk, 2019:144) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



seseorang merasakan adanya ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan pikiran orang tersebut. Adapun pendapat lain terkait stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang dirasakan individu dimana dia dihadapkan dengan peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan (Robbins dan Judge 2018:327). Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasakan adanya suatu ketegangan dan perasaan tertekan dalam lingkungan kerja yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara fisik dan pikiran serta berdampak mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

#### **b. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Robbins dan Judge (2018:328-329) membagi penyebab stres kerja menjadi 3 faktor meliputi:

- (1) Faktor Lingkungan, ketidakpastian dalam dunia kerja seperti perubahan siklus bisnis dan ekonomi dapat menjadi pemicu stres para karyawan dalam menjalankan dalam pekerjaannya.
- (2) Faktor Pribadi, meliputi permasalahan ekonomi pribadi, keluarga, ataupun karakter dan kepribadian seseorang, faktor ini merupakan penyebab utama stres yang dirasakan manusia.
- (3) Faktor Organisasi, masalah di tempat kerja terkait tuntutan tugas yang berlebihan dan ambiguitas peran terkadang menjadi pemicu tekanan bagi seorang karyawan. Sebagai respon karyawan jadi menghindar dari masalah dan hal tersebut menjadikan tidak pekanya karyawan terhadap kegiatan atau aktivitas di tempat kerja.

### **© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**c. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

**Cara Mengatasi Stres Kerja**

Zainal (dalam Lahat, dkk, 2019:144) membagi pendekatan dalam mengatasi stres kerja menjadi dua bagian yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Kedua pendekatan tersebut tidak dibedakan secara tegas dikarenakan pengurangan stres dapat dilakukan baik secara individu, organisasi, maupun keduanya.

(1) Pendekatan Individu meliputi:

- (a) Menghindari pekerjaan yang repetitif
- (b) Mencari kelompok sosial
- (c) Melakukan kegiatan yang bersifat relaksasi
- (d) Melakukan latihan pernafasan
- (e) Melakukan kegiatan fisik
- (f) Meningkatkan keimanan

(2) Pendekatan perusahaan meliputi:

- (a) Penyediaan sarana olahraga
- (b) Memberikan penjelasan yang lengkap terhadap tugas
- (c) Memperbaiki iklim organisasi
- (d) Meningkatkan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan
- (e) Memperbaiki lingkungan fisik

**d. Dimensi Stres kerja**

Dimensi stres kerja dapat dibagi menjadi tiga, antara lain (Robbins dan Judge, 2018:331-332):

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## (1) Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis adalah segala tanda yang menyebabkan ketegangan pada tubuh manusia dan secara khusus diteliti pada ilmu kesehatan (*Center of Studies on Human Stress* dalam Syafa, 2018:3). Stres dapat berdampak pada perubahan detak jantung yang semakin tinggi, sakit kepala, perubahan metabolisme tubuh, serta gejala yang lebih berat dari serangan jantung.

Hariandja (dalam Nainggolan, 2018: 28), membagi indikator fisiologis menjadi:

- (a). Meningkatnya detak jantung.
- (b). Meningkatnya tekanan darah
- (c). Sakit kepala
- (d). Sakit perut

## (2) Gejala Psikologis

Gejala psikologis adalah kondisi yang tidak biasa terkait dengan emosi, pola pikir, dan perilaku penderitanya. Gejala yang paling jelas dan sederhana adalah munculnya rasa ketidakpuasan. Adapun gejala psikologis lain yang dapat timbul antara lain seperti mudah emosi, suka menunda tugas, mudah bosan, ketegangan, dan cemas. Penelitian membuktikan bahwa ketika seorang ditempatkan pada suatu pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan saling bertentangan, serta adanya ketidakjelasan tugas, wewenang, serta tanggung jawab terhadap jabatannya, maka stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan mereka.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hariandja (dalam Nainggolan, 2018: 28), membagi indikator psikologis menjadi:

- (a) Cepat Marah
  - (b) Ketegangan Kerja
  - (c) Kegelisahan Kerja
  - (d) Kebosanan Kerja
- (3) Gejala Perilaku

Gejala perilaku adalah segala tindakan seseorang baik didalam maupun diluar tempat kerja yang bertentangan dengan kinerja di perusahaan. Gejala perilaku memiliki korelasi langsung dengan perubahan tingkat produktivitas kerja, kemangkiran, ketidakhadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar karyawan dari tempat kerja, serta adanya perubahan dalam kebiasaan makan, kesulitan tidur, konsumsi alkohol, merokok, bicara cepat, dan mudah gelisah.

Hariandja (dalam Nainggolan, 2018: 28), membagi indikator perilaku menjadi:

- (a) Merokok berlebihan
- (b) Sulit tidur
- (c) Absensi meningkat
- (d) Berbicara tidak tenang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 2. Lingkungan Kerja

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam tempat kerja serta mampu mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya baik secara langsung maupun tidak langsung (Basuki dan Susilowati dalam Heruwanto, dkk 2018:173). Adapun pendapat lain dari Simanjuntak (dalam Sulastrri dan Uriawan, 2020:44) bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian hal yang dapat mempengaruhi seseorang maupun kelompok di tempat kerja meliputi peralatan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, dan metode kerja.

Kemudian Nitisemito (dalam Putri, 2016: 5) mendeskripsikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para karyawan yang bekerja pada suatu tempat tertentu serta dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada di sekitar karyawan di tempat kerja serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (dalam Hasibuan dan Bahri, 2018: 75), membagi faktor – faktor yang mempengaruhi suatu lingkungan kerja meliputi:

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(1) Cahaya

Pada dasarnya cahaya dibagi menjadi empat yang terdiri dari cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung. Cahaya memiliki peranan yang signifikan bagi karyawan demi menunjang kelancaran bekerjanya. Apabila cahaya kurang jelas, pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, pada akhirnya pekerjaan akan berlangsung dengan kurang efisien. Oleh sebab itu cahaya diperhatikan agar terang tetapi tidak menyilaukan.

(2) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan suatu unsur yang dibutuhkan makhluk hidup untuk mempertahankan kehidupannya. Udara di sekitar dapat dikatakan bersih apabila kadar oksigen terasa tinggi dan tidak ada gas dan bau bauan. Suhu yang sejuk dan udara yang segar dapat membantu proses pemulihan tubuh setelah lelah bekerja.

(3) Suara Bising

Termasuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dikarenakan dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan seseorang dalam bekerja, merusak indra pendengaran, menghambat komunikasi. Bahkan terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa suara bising dapat memicu kematian. Karena pada dasarnya pekerjaan membutuhkan tingkat fokus yang tinggi maka hendaknya suara bising dihindari untuk menjaga produktivitas tetap tinggi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(4) Kebersihan

Kebersihan dapat menjadi faktor lain yang menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan tingkat konsentrasi dari karyawan di tempat kerja. Lingkungan yang higienis, bebas dari sampah yang bersantakan, serta tidak beraroma dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(5) Keamanan Kerja

Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dapat dilakukan dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Keamanan kerja perlu dijaga dengan tujuan menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

(6) Warna

Lingkungan kerja dapat menciptakan emosi positif bagi karyawannya. Dengan adanya pewarnaan yang terpadu di sekitar lingkungan ataupun sekat ruangan kerja karyawan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang mendukung, dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

**c. Dimensi Lingkungan Kerja**

Siagian (dalam Sihalohe dan Siregar, 2019:276) membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi menjadi sebagai berikut:

**(1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik adalah segala yang berwujud yang terdapat pada lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi sumber daya manusia

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dalam beroperasi. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator antara lain:

(a) Bangunan Tempat Kerja

Bangunan kerja dapat menjadi nilai estitka dari suatu tempat kerja sehingga menarik, aspek lain yang perlu diperhatikan adalah keamanan bangunan sehingga karyawan dapat merasakan aman dalam melaksanakan pekerjaan.

(b) Peralatan Kerja

Peralatan kerja adalah alat dapat mendukung proses kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga peralatan kerja yang memadai merupakan hal yang krusial didalam perusahaan.

(c) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan di tempat kerja. Fasilitas yang memanusiakan pekerja seperti tempat ibadah dan istirahat juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan.

(d) Sarana Angkut

Adanya sarana angkut yang memadai baik angkutan perusahaan maupun angkutan umum dapat mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja pada waktu yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## (2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan terbentuknya suatu keterkaitan sosial yang terpadu antara orang - orang di suatu tempat kerja.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator antara lain:

### (a) Hubungan Rekan Kerja Satu Tingkat

Indikator Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan interpersonal yang terpadu dan minim konflik antara rekan kerja yang berada pada tingkatan sama. Faktor ini merupakan salah satu penyebab karyawan menetap pada suatu organisasi.

### (b) Hubungan Atasan dan Bawahan

Indikator hubungan atasan dan bawahan adalah terciptanya rasa saling menghormati dan menghargai antara atasan dengan bawahan.

### (c) Kerjasama antara Karyawan

Indikator kerjasama antara karyawan adalah usaha karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan bersama, kerjasama ini harus dipelihara karena akan berdampak terhadap hasil kerja. Semakin padu kerjasama antara karyawan akan membantu karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

## © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### 3. Kinerja Karyawan

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil pekerjaan suatu organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan upaya terbaiknya menyesuaikan petunjuk, arahan dari atasan, kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalarnya selama bekerja (Edy dalam Selfianita, 2021 : 35). Kemudian Bangun (dalam Atmojo dan Amirulloh, 2018:76) mendeskripsikan kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai karyawan berdasarkan perannya yang diukur persatuan waktu (lazimnya per jam). Adapun pendapat lain dari Mangkunegara (dalam Bestari 2017:3) bahwa kinerja karyawan adalah segala hasil secara kualitas dan kuantitas terkait tugas sesuai tanggung jawab yang didapatkan seorang karyawan (Mangkunegara dalam Bestari, 2017:3). Berdasarkan pengertian ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan karyawan terhadap tugas dan arahan yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Gibson (dalam Harinda, dkk, 2021:16), membagi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

##### (1) Faktor Individu

Meliputi kemampuan, latar belakang keluarga, demografi, tingkat sosial, dan ketrampilan seseorang.

##### (2) Faktor Psikologis

Terdiri dari peran, kepribadian, stres kerja, persepsi, sikap, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### (3) Faktor Organisasi

Meliputi desain pekerjaan, kepemimpinan, struktur organisasi dan imbalan.

## **c. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### **d. Karakteristik Karyawan Dengan Kinerja Tinggi**

McClelland (dalam Widyaningrum, 2020:15) berpendapat bahwa karakteristik tenaga kerja yang mempunyai kinerja tinggi memiliki kriteria sebagai berikut:

- (1) Adanya tujuan yang realistik.
- (2) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- (3) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- (4) Memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- (5) Terus mencari kesempatan untuk mengaplikasikan rencana yang telah dibuat.
- (6) Berani mengambil risiko dan menanggung konsekuensinya.

### **d. Pengukuran Kinerja**

Sutrisno (dalam Mangolo, dkk, 2019:5) menjabarkan metode pengukuran kinerja dapat ditempuh melalui enam aspek sebagai berikut:

- (1) Hasil kerja, meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
- (2) Pengetahuan pekerjaan, sejauh mana karyawan mengetahui hal terkait dengan tugas dan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (3) Inisiatif, tingkat inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas, secara khusus dalam menangani permasalahan.
- (4) Kecekatan mental, merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan seseorang dalam menerima arahan dan menyesuaikan cara kerjanya dengan situasi yang ada.
- (5) Sikap, meliputi sikap positif serta semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- (6) Disiplin waktu dan absensi, meliputi tingkat presensi kehadiran dan ketepatan waktu di tempat kerja.

#### **e. Dimensi Kinerja**

Wirawan (dalam Wardani, dkk., 2018: 25), menjelaskan bahwa dimensi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi sebagai berikut:

- (1) Hasil Kerja, merupakan output dari suatu proses kerja yang berupa barang ataupun jasa yang dapat diukur kuantitas maupun kuantitasnya. Kuantitas kerja merupakan banyaknya kerja dalam suatu periode waktu. Kualitas kerja berkorelasi terhadap kesanggupan, skill, dan pengetahuan dari sumber daya manusia. (Matutina dalam Ceswirdani, dkk, 2017: 1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari hasil kinerja adalah sebagai berikut:
  - (a) Kuantitas dan kualitas kerja.
  - (b) Keakuratan dalam melaksanakan pekerjaan.
  - (c) Efektivitas dalam pelaksanaan tugas.

### **C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(2) Perilaku Kerja, pada tempat kerja perilaku karyawan dapat dikategorikan menjadi dua yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadi. Perilaku kerja merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan langsung terhadap pekerjaan. Perilaku pribadi merupakan perilaku yang tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- (a) Perilaku berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) di tempat kerja.
- (b) Perilaku berdasarkan oleh kode etik.
- (c) Perilaku berdasarkan peraturan organisasi.

(3) Sifat pribadi, hal ini berhubungan dengan karakter individu yang menjadi persyaratan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian dapat disimpulkan bahwa indikator sifat pribadi adalah sebagai berikut:

- (a) Sikap terhadap pekerjaan
- (b) Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merasakan emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami emosi yang dirasakan, serta mengatur emosi tersebut sesuai pada tempatnya (Robbins dan Judge, 2018:70).

- (c) Kecerdasan sosial

Kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang untuk bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan orang - orang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



di sekitarnya (Albrecht dalam Andriani dan Listiyandini, 2017:69).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Hak Cipta milik IBI KIGS (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**B. Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian yang menyelidiki hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 2.1 akan dijabarkan data - data penelitian terdahulu terkait hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Dewi,dkk (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Terdapat pengaruh negatif dan Signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Diputra dan Surya (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali	Stres kerja berpengaruh negatif dan Signfikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali.
3	Ramadhi, dkk (2021)	Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan	Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Irfanudin (2021)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa	Tidak terdapat pengaruh yang Signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa

Sumber: data diolah, 2022

1. Ditarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan data pada Tabel 2.1, terdapat research gap antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian dari Dewi (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”, menyebutkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan UD Surya Raditya Negara bagian penjualan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan tiap orang maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Namun terdapat penelitian lain dari Irfanudin (2021) dengan judul ” Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa” dengan menghasilkan kesimpulan berupa tidak adanya pengaruh yang Signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti naik turunnya stres kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Tigaraksa.

Terdapat penelitian yang menyelidiki hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Pada Tabel 2.2 akan dijabarkan data - data penelitian terdahulu terkait hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
	Ahmad,dkk (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p><b>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	Heruwanto,dkk (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Putra Taro Paloma dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.108$ , artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja di PT. Putra Taro Paloma.
	Tjiabrata,dkk (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Secara parsial terdapat pengaruh yang Signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
	Hanafi dan Yohana (2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt BNI Lifeinsurance	Hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis antara kedua variabel ini menunjukkan hasil yang tidak Signifikan karena menunjukkan hasil nilai t-value yang lebih rendah dari nilai t-Tabel yakni $0.00 < 1.96$ , sehingga hasil ini menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2022

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi tidaklah lepas dari lingkungan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari Ahmad (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado”, menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang disediakan organisasi maka semakin baik kinerja karyawan yang bekerja pada tempat tersebut. Namun berdasarkan penelitian dari. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana dengan judul “Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

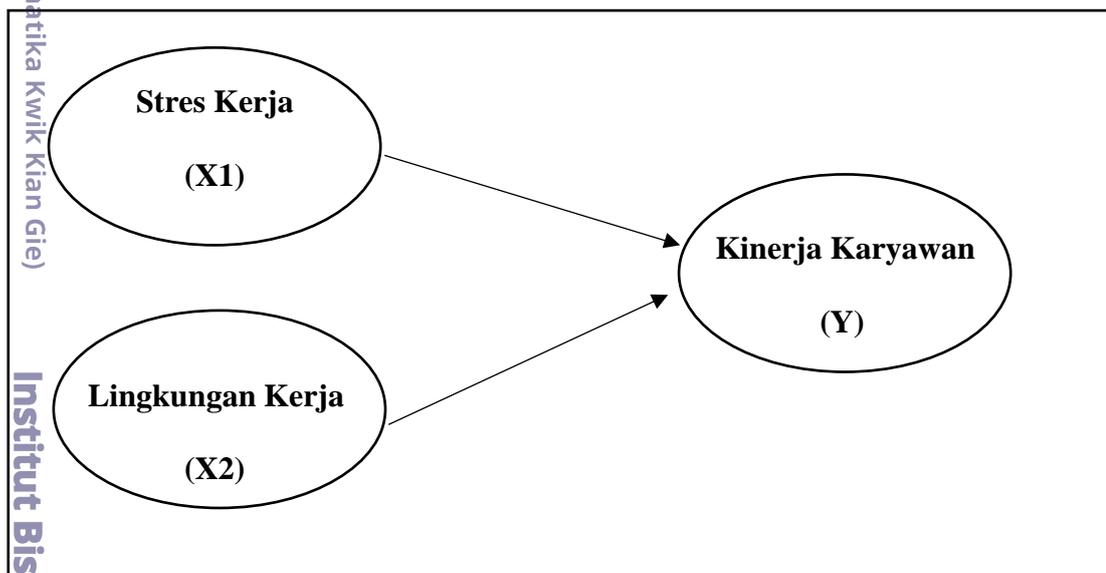


Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance” menghasilkan kesimpulan berupa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis terkait dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, selanjutnya akan dibentuk kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dibuat dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang variabel – variabel yang hendak diteliti. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini akan digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan model kerangka penelitian pada Gambar 2.1, variabel stres kerja dan lingkungan kerja akan berlaku sebagai variabel independen, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan akan berlaku sebagai variabel dependen. Sifat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen bersifat satu arah dengan variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan tidak berlaku sebaliknya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sehingga dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jajaran manajemen di PT. Yamazaki Indonesia.

#### D. Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini antara lain:

1. H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dimiliki IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.