

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teoritis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Rivai dan Sagala (dalam Bahari, 2018) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Hasibuan (dalam Bahari, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yang terdiri dari (dalam Hamali 2016).

(1) Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor - faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketikas karyawan itu berkembang. Faktor - faktor bawaan seperti bakat,sifat pribadi dan lainnya. Faktor – faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, pengalaman kerja dan etos kerja. Faktor - faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor – faktor internal yang dimiliki,



maka semakin tinggi kinerjanya; dan sebaliknya pada saat faktor faktor internal yang dimiliki rendah maka

(2) Faktor Lingkungan internal organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawannya.

(3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja manusia Indonesia.

c. Indikator Kinerja

Indikator indikator berikut ini digunakan untuk mengukur kinerja: (dalam Zulfahmi, Susi, Eka , 2020)

(1) Ketepatan Penyelesaian Tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

(2) Kesesuaian Jam Kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.





(3) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

(4) Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Lingkungan kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Robins (dalam Rahmawati, 2020) lingkungan kerja adalah lembaga– lembaga atau kekuatan– kekuatan diluar yang berpotensi memperngaruhi kinerja organisasi, dan menurut Robins lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Sunyoto (dalam Rahmawati, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penenrangan, dan lain lain. Siagian (dalam Rahmawati, 2020) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan poekerjaanya sehari hari. Sedarmayanti (dalam Muskon, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan skeitarnya dimana seorang bekerja, metode

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.



kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah lingkungan baik fisik maupun non fisik dimana para pegawai melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

b. Tipe Lingkungan Kerja

Menurut Simamora (dalam Dasmadi, 2021) Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja fisik atau tempat kerja berupa: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan
- (2) Lingkungan kerja non fisik yaitu kondisi psikis atau perlukan yang diterima: daerah kerja yang memudahkan interaksi sosial tercipta tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

- (1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- (2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- (3) Hubungan rekan kerja setingkat
Hubungan rekan kerja setingkat adalah gabungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja.
- (4) Hubungan atasan dengan karyawan

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.



Hubungan antara atasan dengan karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara tasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.

(5) Kerja sama antar kayawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang akan mereka lakukan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Rivai (dalam Tanjung, 2021) stres kerja adalah ketidak selarasan antara individu organisasi dengan lingkungan organisasinya yang menyebabkan emosi individu tidak stabil. Stres kerja (dalam Hamali, 2018) suatu reaksi psikologis dan fisik terhap kondisi – kondisi internal dan lingkungan yang diperpanjang dan kecakapan kecakapan yang adaptif individu yang bekerja terlalu berat.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan stres kerja adalah reaksi psikologis yang disebabkan oleh ketidak larasan antara organisasi, lingkungan eksternal maupun lingkungan iternal dengan invidu.

b. Penyebab Stres Kerja

Beberapa peneyabab stres kerja (dalam Tanjung, 2021), antara lain:

- (1) Ketidak sesuaian antara kemampuan diri sendiri dan tuntutan pekerjaan.

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (2) Ketidak nyamanan situasi tempat kerja.
- (3) Jenis pekerjaan yang membosankan.
- (4) Waktu yang tersedia tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.
- (5) Sangsi yang diberlakukan bila gagal melaksanakan tugas sesuai perintah pimpinan.
- (6) Peningkatan karir yang tidak jelas.
- (7) Gaji yang tidak layak atau tidak mengalami kenaikan dalam kurun waktu waktu lama dan tidak ada penjelasan.
- (8) Ada gap interpersonal yang belum terselesaikan, misalnya ada miskomunikasi atau kesalahpahaman, pelecehan atai tindak kekerasan dalam lingkup pekerjaan.
- (9) Budaya organisasi yang buruk misalnya sering mengubah keputusan secara sepihak.
- (10) Konflik dengan keluarga yang tidak mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.
- (11) Problem kesehatan.

c. Gejala Gejala Stres Kerja

perasaan teretakan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Gejala gejala stres ditempat kerja meliputi (dalam Hamali, 2018)

- (1) Gejala stres terhadap individu terdiri dari:
 - (a) Reaksi fisiologis, seperti maslaah yang beralian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, dan hipertensi.

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.



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.

- (b) Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hala hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - (c) Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - (d) Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
- (2) Gesala stres pada tingkat organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staff yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

d. Strategi Mengelola Stres Kerja

Mada Satupa (2007) berpendapat stres kerja tidak mungkin hilang, namun dapat dikelola dan dikendalikan sehingga stres kerja yang muncul dalam level rendah. Pengelolaan stres kerja diperlukan agar level stres kerja dapat dikendalikan dan dapat diakhiri menjadi motivasi yang mendukung kerja individu. Klasifikasi pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan secara individu dan organisasi. Sasaran dan fokus pendekatan secara individu berupa penanaman terhadap diri sendiri antara lain (dalam Tanjung, 2021):

- (1) Mengantisipasi kekuarangan diri dengan mengikuti pelatihan atau kursus dapat meringankan beban tugas.



- (2) Konseling dengan ahlinya atau setidaknya dapat mencurahkan kegalauan perasaan dan pemikiran kepada teman sejawat yang dapat di percaya dan bisa membantu sebagai teman yang baik.
- (3) Melakukan meditasi atau perenungan diri juga merupakan metode jitu untuk mengendalikan stres kerja.
- (4) Membuat jadwal rutin untuk latihan olah raga yang mengandung suasana ceria.

e. Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (dalam Hamali, 2018):

- (1) Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi lebih sehat dan berkembang.
- (2) Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan mengatur waktu secara teratur.
- (3) Pola paralogis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

f. Indikator Stres Kerja

berikut ini adalah indikator stres kerja menurut (dalam Arjuna, 2021):

- (1) Beban 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Meliputi beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja.

(2) Kondisi fisik dan kesehatan

Meliputi meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, sakit kepala, gangguan pada alat pencernaan dan sakit pinggang bagian bawah, yang akan mempengaruhi dari pekerjaan itu sendiri.

(3) Ketidaknyamanan

Meliputi kondisi lingkungan yang kurang baik, dukungan sosial yang buruk, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

(4) Tekanan Kerja

Dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Meliputi: tekanan akibat bekerja dan tekanan terhadap pimpinan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tolak ukur dan acuan dasar untuk mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan dan dijadikan sebagai data pendukung untuk penelitian. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang menyangkut dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

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.



No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Gambaran Tingkat Stres DPalam Pelaksanaan <i>Work Form Home</i> Selama Masa Pandmeic Covid-19 di DKI Jakarta	Muhhamadiyah Public Healt Journal Vol 1, No 2, 2021	Utami, Latifah, Andriyani, dan Fajrini	Karuawan yang melakukan WFH di area DKI Jakarta dengan karakteristik umur, jenis kelamin, waktu kerja, dan masa kerja memiliki tingkat stres kerja yang normal sampai sangat berat.
2.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Karyawan UD Surya Raditya Negara	Jurnal Manajemen Vol 4, No 2, 2018	Dewi, Bagia,dan Susila	Ada pengaruh positif yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3.	Penagruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAPFA Comfeed Indonesia Tbk Unit Makasar	Skripsi Universitas Muhhamadiyah Maksar, 2020	Nurlaiani Kuraising	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Penagruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality Tbk)	Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 2, No 2, 2019	Effendy dan Fitria	1. Lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kereja terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja.
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya	Jurnal Bisnis Administrasi Vol 7, No1, 2018	Triastuti, Sulaiman dan Pratama	1. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan dengan kinerja karyawan

Hak Cipta Ditindungi 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.



1				2. Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

lingkungan baik fisik maupun non fisik dimana para pegawai melakukan kegiatan kerja. Hasil penelitian (Nurliani Kuraising, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jika lingkungan kerja tidak nyaman, aman, dan kondusif maka dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah:

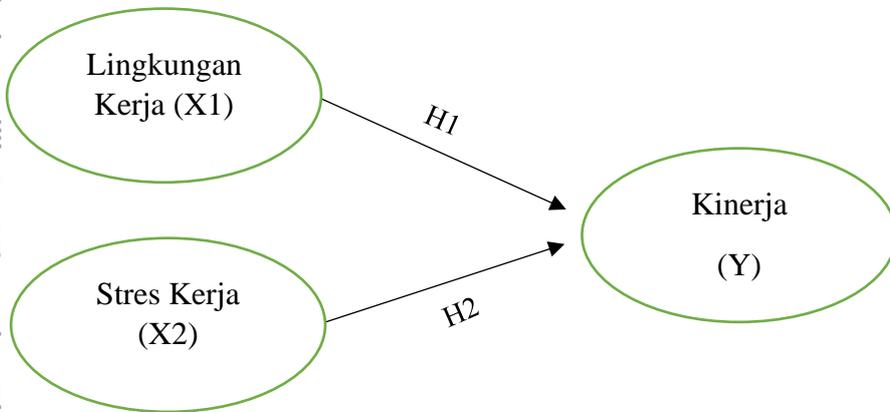
Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

reaksi psikologis yang disebabkan oleh ketidak larasan antara organisasi, lingkungan eksternal maupun lingkungan internal dengan individu. Pada saat ini stres kerja sangat perlu diperhatikan, dimana karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidak nyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan perubahan situasi yang tidak menentu seperti covid-19. Menurut hasil penelitian (Dewi, 2018) ada pengaruh positif yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini adalah:

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



sumber: dikembangkan sendiri untuk melakukan penelitian

D. Hipotesis

Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

© 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.