

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 *Stressor***

Kondisi maupun situasi yang cenderung menyebabkan stres disebut sebagai *stressor*. Dalam setiap perusahaan pasti mengalami stress sebagaimana yang dikemukakan Effendi (2020: 301) bahwa *Stressor* adalah semua faktor-faktor yang menjadi sumber stres. *Stressor* dapat diartikan juga sebagai tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. *Stressor* merupakan kejadian atau situasi eksternal yang dapat berbahaya bagi seseorang.

*Stressor* dalam perusahaan ini cenderung dapat mengakibatkan kemunculan stres. Karena dalam suatu perusahaan tersebut terdapat kondisi yang dapat menyebabkan stres pada karyawan yang berasal dari sumber potensial stres yang dapat menyebabkan atau dapat mengganggu karyawan dalam aktivitas pekerjaannya. *Stressor* dalam hal ini dapat bersifat positif maupun negatif. *Stressor* yang positif bisa mendorong terjadinya stress yang bersifat positif atau disebut *eustress*.

##### **2.1.1.1 Faktor-Faktor *Stressor***

Jhon Suprihanto (dalam Sunyoto, 2015: 56-57) mengemukakan beberapa penyebab stres (*stressor*) yaitu :

1. Penyebab fisik, meliputi :
  - a. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu sering tegang juga menyebabkan hal yang sama.

b. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. *Jetlag*

*Jetlag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga memengaruhi irama tubuh seseorang,

e. Suhu dan kelembaban

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan adanya ketegangan dalam diri seseorang dan mengakibatkan timbulnya stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

### 3. Sifat pekerjaan

#### a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

#### b. Ancaman pribadi

Suatu tingkat pengawasan yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terancam kebebasannya dan menimbulkan stres.

#### c. Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

#### d. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan mengenai apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga dapat menyebabkan stres.

#### e. Umpan balik

### 4. Kebebasan

Tidak semua kebebasan yang diberikan kepada karyawan adalah hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan yang merasa mendapatkan ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

## 5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami-istri, masalah keuangan, ataupun perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Adapun menurut Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. (dalam Wahyudi, 2019: 159) mengidentifikasi sejumlah faktor penyebab stres kerja (*Stressor*) yaitu :

### a. Stressor lingkungan fisik

Dalam stressor ini meliputi sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

### b. Stressor individu

Berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

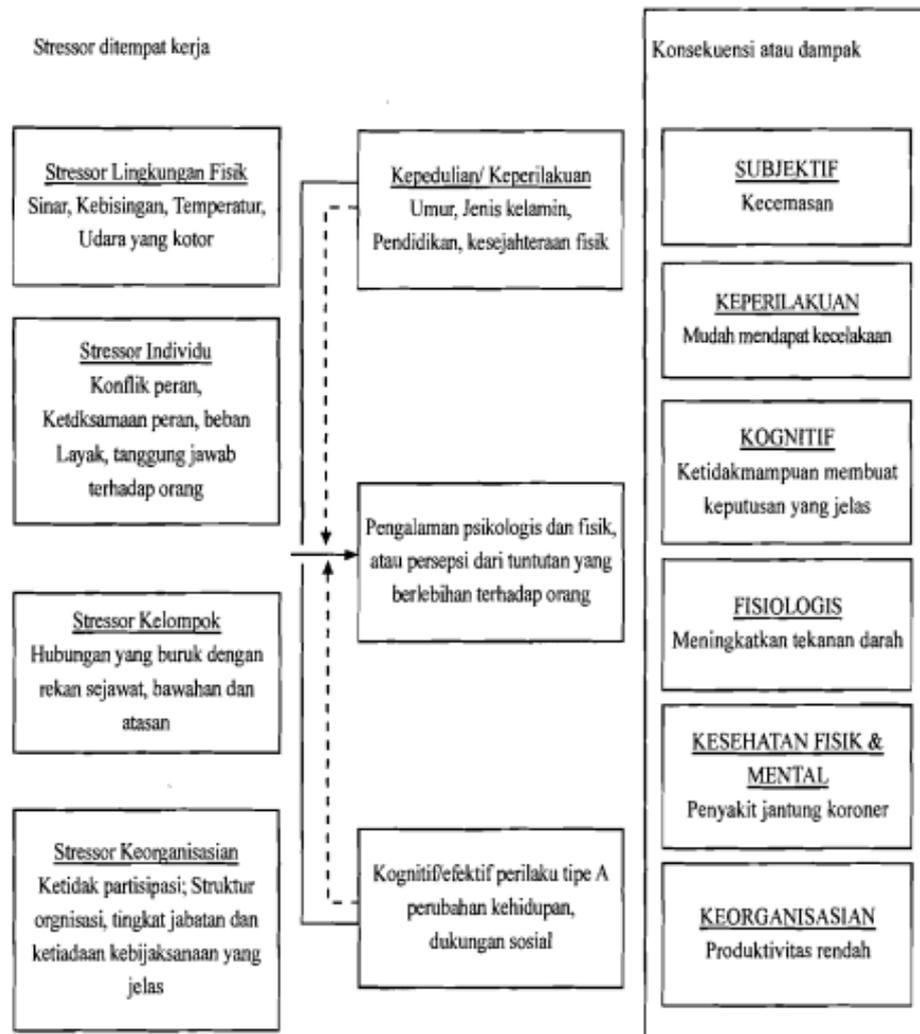
### c. Stressor kelompok

Berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan, dan atasan.

### d. Stressor keorganisasian

Meliputi ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### Stress dan Pekerjaan :Sebuah Model Kerja



Gambar 2.1 Model Stressor

#### 2.1.2 *Stressor* Keorganisasian

Berbicara mengenai keorganisasian, maka tidak jauh akan membahas mengenai beberapa permasalahan keorganisasian yang umum terjadi dalam organisasi. *Stressor* keorganisasian merupakan penyebab stres yang terjadi karena kurangnya partisipasi dari individu terhadap struktur organisasi dalam kegiatan perusahaan. Beberapa indikator *stressor* keorganisasian diantaranya ketiadaan

partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### **2.1.2.1 Ketidadaan partisipasi**

Keith Davis (dalam Mangkunegara 2017) mengemukakan bahwa Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk meyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap hal tersebut.

Partisipasi dianggap sebagai bagian pekerjaan yang penting di dalam organisasi bagi sebagian individu. Partisipasi sering diartikan sebagai pengetahuan, pendapat, dan ide seseorang yang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai ikut serta dalam kegiatan perusahaan juga pembentukan maupun pengambilan keputusan organisasi maka tidak akan adanya tekanan maupun beban untuk pegawai tersebut yang akan mengakibatkan stres karena setidaknya mereka ikut menyuarakan apa yang mereka inginkan dalam keputusan pekerjaan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017: 114-115) keuntungan partisipasi kerja yaitu diantaranya :

- a. *Output* menjadi lebih tinggi.
- b. Kualitas kerja menjadi lebih baik
- c. Motivasi kerja meningkat lebih baik.
- d. Adanya penerimaan perasaan karena keterlibatan emosi dan mental.
- e. Harga diri pegawai menjadi lebih tinggi.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja.

- g. Meningkatkan kerjasama dalam bekerja.
- h. Merendahkan stres.
- i. Keinginan mencapai tujuan lebih besar.
- j. Memperkecil *turnover*.
- k. Tingkat ketidakhadiran (absen) menjadi lebih rendah.
- l. Komunikasi kerja menjadi lebih harmonis.

Sedangkan menurut Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. (dalam Wahyudi, 2019: 159) salah satu penyebab stres adalah partisipasi kerja. Sebagian orang merasa frustrasi dengan penanggungan yang sering dikaitkan dengan partisipasi pengambilan keputusan. Sebagian lainnya memandang bahwa ikut serta dalam pengambilan keputusan merupakan ancaman terhadap hak-hak tradisional seorang manajer yang mempunyai hak untuk mengambil keputusan akhir.

#### **2.1.2.2 Struktur organisasi**

Menurut Efendi (2020: 35) Struktur diartikan sebagai bagaimana tugas-tugas itu dibagi, siapa yang melapor terhadap siapa, dan sebagai mekanisme koordinasi yang harus ditetapkan. Struktur organisasi juga dapat diartikan sebagai pola yang formal mengenai bagaimana orang dan pekerjaan tersebut dikelompokkan. Beberapa peneliti melakukan suatu studi terhadap pramuniaga untuk menguji dampak dari struktur organisasi (struktur birokratis), medium dan datar (struktur yang kurang kaku) atas kepuasan, stres, dan prestasi. Hasil dari studi tersebut adalah bahwa pramuniaga yang strukturnya kurang birokratis kurang mengalami stres.

### **2.1.2.3 Tingkat Jabatan**

Tingkat jabatan dapat mengakibatkan beberapa gejala stres kerja. Terdapat hubungan tingkat organisasi (jabatan) dengan dampak kesehatan yang nantinya akan mengakibatkan stres. Sebagian besar peneliti mengajukan gagasan bahwa risiko terkena masalah kesehatan meningkat sejalan dengan tingkatan organisasi. Namun tidak semua peneliti mendukung gagasan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki organisasi, semakin besar risiko kesehatannya. Karena tingkat jabatan yang lebih rendah juga mempunyai risiko terkena stres kerja yang sama.

### **2.1.2.4 Ketiadaan kebijaksanaan yang jelas**

Kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan sangat beragam. Perusahaan hendaknya mengeluarkan kebijaksanaan dan menerapkannya dengan jelas. Karena jika terjadi ketidakjelasan kebijaksanaan tersebut akan berdampak pada karyawan khususnya. Karyawan akan merasa bingung jika kebijaksanaan yang dikeluarkan perusahaan tidak jelas. Hal itu bisa saja menjadi faktor pemicu stres kerja pada karyawan.

### **2.1.3 *Stressor* Lingkungan Fisik**

*Stressor* lingkungan fisik merupakan penyebab stres yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan pekerjaan atau perusahaan yang tidak nyaman. Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. (dalam Wahyudi, 2019: 159) mengemukakan *stressor* lingkungan fisik sering disebut juga *stressor* kerah biru (*blue-collar stressor*) karena lebih berhubungan dengan masalah dalam pekerjaan teknis. Seperti yang telah kita ketahui kecelakaan kerja pada pekerja kasar atau pekerja teknis

sering terjadi. Hal tersebut disebabkan oleh faktor stres kerja yang bersumber dari lingkungan fisik. Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, menyatakan bahwa Indikator dalam *stressor* lingkungan fisik antara lain : sinar, kebisingan, temperatur, dan udara yang kotor.

#### **2.1.3.1 Sinar**

Sinar merupakan aspek yang penting dalam lingkungan kerja. Ketika ruangan tempat karyawan tersebut bekerja mendapatkan sinar yang cukup maka karyawan akan merasa nyaman menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun beberapa karyawan terkadang sangat terganggu apabila sinar yang terlalu terang maupun terlalu redup. Oleh karena itu setiap karyawan bagian mempunyai kriteria seberapa sinar yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan mereka.

#### **2.1.3.2 Kebisingan**

Kebisingan berlebih merupakan salah satu faktor munculnya stres kerja karyawan. Karyawan yang biasa bekerja dengan tingkat kebisingan tinggi mungkin akan terbiasa, namun tidak bagi karyawan yang tidak nyaman bekerja di tempat yang bising. Kebisingan yang berlebih mempunyai banyak efek yang merugikan, tak hanya pekerja yang terlibat, namun juga orang-orang disekitarnya. Efek dari kebisingan akan membuat kerusakan pendengaran sementara atau permanen dan dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan.

#### **2.1.3.3 Temperatur**

Temperatur di ruang kerja harus diperhatikan. Kesalahan dalam menempatkan seseorang untuk bekerja pada suhu tertentu akan membahayakan seseorang tersebut. Produktifitas manusia cenderung menurun atau rendah pada

kondisi udara yang tidak nyaman seperti halnya terlalu dingin atau terlalu panas. Kondisi tersebut juga dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

#### **2.1.3.4 Udara yang kotor**

Kantor atau tempat kerja yang memiliki ventilasi udara yang buruk akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan mengganggu pekerjaan mereka. Kurangnya udara segar memungkinkan polusi dan CO<sub>2</sub> meningkat sehingga otak akan kekurangan oksigen. Otak yang kekurangan oksigen akan menyebabkan karyawan tidak fokus bekerja dan bisa juga menyebabkan stres kerja.

### **2.1.4 Stres Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres (*Stress*) pada karyawan selalu bahkan sering dijumpai dalam suatu perusahaan entah itu stres yang dapat berdampak positif maupun yang berdampak negatif. Hasibuan (2019: 203) mengemukakan stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya.

Mangkunegara (2017 : 157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Dampak positif dari stress kerja diantaranya yaitu seseorang dapat terdorong untuk membangkitkan kesadarannya dan bisa menjadi pengalaman yang baru bagi seseorang tersebut.

Sedangkan menurut Efendi (2020 : 303) Stres (*stress*) adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi suatu tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan

yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Sunyoto (2015: 54) mendefinisikan stres sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Pashkow dan Libov (Wahyudi, 2019: 153) mengemukakan “Stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulitnya mencapai kebutuhan dan keinginannya”. Stres adalah persoalan yang rumit dan sangat pribadi, karena itu jenis dan tingkatan stres yang dialami seseorang tidaklah sama. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan maupun permintaan akan apa yang seseorang tersebut inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Dari definisi diatas bisa dikatakan cukup rumit namun mengandung atau terdapat tiga kriteria penting dari stress, yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya permintaan. Untuk gejala negatif yang tampak dari stres kerja ini antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

#### **2.1.4.2 Indikator Stres Kerja**

Carry Cooper (dalam Rivai, 2015) mengemukakan beberapa indikator dari stres kerja yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
  - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
  - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif

- c. Keputusan yang dibuat oleh seseorang
  - d. Bahaya fisik
  - e. Jadwal bekerja
  - f. *Technostress*
2. Masalah Peran
- a. Ketidakjelasan peran
  - b. Adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* peran gender
  - c. Pelecehan seksual
3. Faktor Interpersonal
- a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk
  - b. Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan
  - c. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
4. Perkembangan karier
- a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c. Keamanan pekerjaannya
  - d. Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi
5. Struktur organisasi
- a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
  - b. Pertempuran politik
  - c. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
  - d. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah-pekerjaan

- a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
- b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
- c. Konflik pernikahan
- d. Stres karena memiliki dua pekerjaan

Dari uraian indikator diatas perusahaan dan karyawan hendaknya bisa mengurangi tingkat terjadinya stres kerja. Hal ini akan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

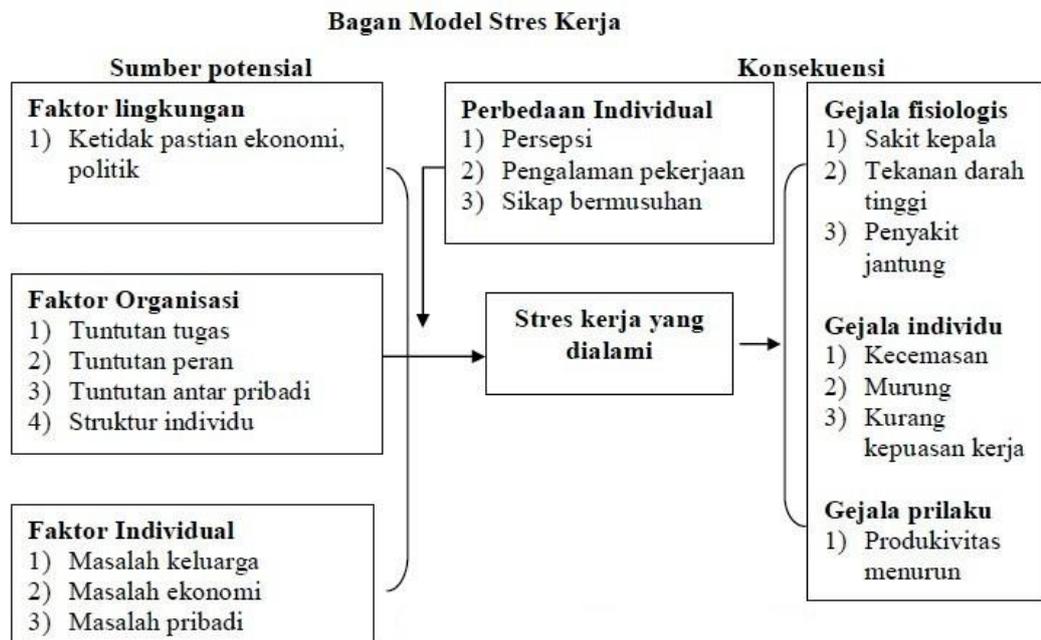
### **2.1.4.3 Gejala Stres**

Stres terjadi diawali dengan munculnya gejala-gejala yang mendahuluinya. Menurut Cooper dan Straw (dalam Wahyudi, 2019: 157-158) terdapat tiga gejala stres yaitu gejala fisik, gejala perilaku, dan gejala di tempat kerja.

Gejala fisik antara lain; pernafasan menjadi semakin cepat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, tubuh berasa gerah/panas, otot-otot tegang, gangguan pencernaan, badan terasa lelah, kepala menjadi sakit/tegang, berkedut dan perasaan gelisah.

Gejala-gejala perilaku antara lain; tidak termotivasi, lekas marah, sering salah paham, perasaan khawatir dan sedih, tidak berdaya, gelisah, gagal dalam melakukan pekerjaan, tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi, menarik diri dari pergaulan.

Gejala-gejala di tempat kerja antara lain; kepuasan kerja menurun, rendahnya prestasi kerja, hilangnya vitalitas dan semangat kerja, tidak komunikatif, menurunnya kreativitas dan inovasi, perhatian lebih pada tugas-tugas yang tidak produktif.



**Gambar 2.2**  
**Gejala Stres dalam Kehidupan Kerja**

#### 2.1.4.4 Pendekatan Stres Kerja

Dilihat dari sudut pandang organisasi, manajemen organisasi atau perusahaan memandang bahwa stres yang ringan akan menjadi suatu hal yang positif. Hal ini karena bisa mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, tetapi jika tingkat stres tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi dari sudut pandang individu hal ini bukan hal yang diinginkan oleh mereka. Maka manajemen organisasi atau perusahaan akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan. Namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh karyawan.

Oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, menurut Sunyoto (2015: 55) ada dua pendekatan yang bisa dilakukan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

a. Pendekatan Individu

Seorang karyawan akan berusaha mengurangi level stres nya. Strategi yang bersifat individual cukup efektif seperti pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Pengelolaan waktu yang baik akan mengakibatkan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Latihan fisik juga dapat meningkatkan kondisi tubuh menjadi lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.

b. Pendekatan Organisasi

Beberapa yang menjadi penyebab stres adalah tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengatasi stres karyawannya dengan melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

Sedangkan menurut pendapat Keith Davis dan John W. Newstrom (dalam Mangkunegara, 2017: 157) ada 4 pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan

sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *Biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*).

a. Pendekatan Dukungan Sosial

Dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

b. Pendekatan Melalui Meditasi

Perlu dilakukan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Atau pun yang beragama islam bisa melakukannya setelah shalat.

c. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan melalui program kesehatan pribadi

Merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

#### **2.1.4.5 Langkah-langkah menanggulangi stres kerja**

Menurut Wahyudi (2019: 163-168) terdapat beberapa langkah untuk menanggulangi stres kerja, diantaranya:

1. Mengetahui akar masalah.

2. Jangan terlalu serius.
3. Lakukan olah raga atau hobi tertentu.
4. Bicarakan masalah anda dengan orang lain.
5. Kerjakan yang mudah.
6. Hadapi masalah dengan keberanian dan kepercayaan diri.
7. Menjadikan hidup lebih teratur.
8. Mengelola waktu.
9. Meningkatkan produktivitas dan menghilangkan kelesuan.
10. Ciptakan rasa humor yang positif.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Muhammad Rizki, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayowan.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang).	Penelitian ini dilakukan terhadap 75 orang karyawan, teknik analisis data dengan analisis regresi sederhana hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai koefisien regresi secara berurutan sebesar -0,224 dan -0,438 serta nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,007 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,009.	Penelitian ini dengan penelitian penulis membahas variabel yang sama yaitu mengenai stres lingkungan fisik dan menggunakan salah satu indikator yang sama dari stressor lingkungan fisik yaitu penerangan (sinar).	Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik sedangkan penulis hanya menggunakan atau membahas stres lingkungan fisik saja. Dan teknik analisis data penulis menggunakan analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	N Turahma, V Anitra	Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Fisik terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda	Berdasarkan hasil uji linier sederhana menunjukkan pengaruh positif signifikan Stres Kerja Lingkungan Fisik terhadap Komitmen Karyawan. Dan hasil uji hipotesis (uji t) stres kerja lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan dimana $H_a$ diterima $H_o$ di tolak.	Memiliki salah satu variabel yang sama dengan penulis yaitu mengenai Stres Lingkungan Kerja Fisik.	Perbedaan pada variabel Y, pada penelitian ini menggunakan Komitmen Kerja sedangkan penulis menggunakan Stres Kerja sebagai variabel Y. Menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan penulis menggunakan analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ).
3.	Ami Pujiwati, Etty Susanti	Analisis Faktor-Faktor Stressor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Kementrian Keuangan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stressor di pegawai Sekjen Kemenkeu berpengaruh positif secara signifikan terhadap stres kerja karyawan. Semakin banyak stressor maka semakin tinggi stres kerja pegawai begitupun sebaliknya.	Menggunakan indikator yang sama dengan stressor keorganisasian dalam faktor-faktor stres (stressor) diantaranya kejelasan tugas dan pekerjaan, beban tugas yang berat dan yang lainnya.	Hanya menjelaskan mengenai stressor keorganisasian, sedangkan penulis ditambah dengan stressor lingkungan fisik. Penelitian ini menambahkan kinerja sebagai variabel Y sedangkan penulis hanya menggunakan stres kerja untuk variabel Y.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4.	Muhammad Laili Sanusi, Dahniar	Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada 16 Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar).	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stressor dari lingkungan, dari organisasi dan stressor dari pribadi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar. Stressor dari organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar.	Persamaan variabel yaitu stressor organisasional dan lingkungan.	Penulis menggunakan stressor lingkungan yang lebih rinci yaitu lingkungan fisik. Sedangkan penelitian ini menambahkan stressor lainnya yaitu stressor individu. Dan di variabel Y penelitian ini menggunakan kinerja sedangkan penulis menggunakan stres kerja.
5.	Erlina Kristanti	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota).	Penelitian ini dilakukan pada 32 orang karyawan Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, hasil menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.	Memiliki persamaan pada indikator variabel lingkungan fisik yaitu penerangan (sinar), kebisingan, temperature dan sirkulasi udara.	Pada penelitian ini menggunakan variabel lingkungan non fisik dan meneliti juga dampak terhadap kinerja. Sedangkan penulis memfokuskan terhadap lingkungan fisik terhadap stres kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Edza Aria Wikurendra, Ayu Charolina	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada pekerja Divisi <i>Assembling</i> di PT. Bromo Steel Indonesia Kota Pasuruan Jawa Timur.	Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh divisi <i>assembling</i> yang berjumlah 30 orang, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja, dimana pencahayaan (sinar), kebisingan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan kelembaban tidak ada pengaruh terhadap stres kerja.	Indikator yang digunakan untuk variabel lingkungan fisik sama dengan yang digunakan oleh penulis dalam variabel stressor lingkungan fisik yaitu berupa pencahayaan (sinar), kebisingan, suhu (temperatur) dan kelembaban.	Perbedaan dalam teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda sedangkan penulis menggunakan teknik analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).
7.	Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.	Dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan yang berjumlah 91 orang, teknik analisis regresi berganda. Hasilnya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.	Indikator dari variabel lingkungan kerja fisik sama dengan indikator stressor lingkungan fisik dalam penelitian yang dilakukan penulis yaitu, penerangan (sinar), temperatur, sirkulasi udara, dan kebisingan.	Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel $X_1$ , penulis fokus terhadap stressor lingkungan fisik. Teknik analisis data yang digunakan berbeda, yaitu analisis regresi berganda penulis menggunakan <i>path analysis</i> .

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8.	Eni Rahayu, Taufik Rahman, Septiadi Wirawan	Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tanjung dan Unit Tanjung Kota Kabupaten Tabalong.	Penelitian ini dilakukan kepada 50 orang karyawan diantaranya 36 karyawan BRI Cabang Tanjung, dan 14 karyawan Unit Tanjung Kota. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja karyawan dan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan.	Persamaan dimensi atau indikator lingkungan kerja dengan stressor lingkungan fisik, dimana sama-sama membahas mengenai penerangan, suhu udara, suara bisisng dan yang lainnya.	Indikator hanya beberapa yang sama dengan stressor lingkungan fisik dan yang lainnya berbeda. Pada teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi berganda sedangkan penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).
9.	Cynthia Permata Ayu, M. Djudi Mukzam, Mohammad Iqbal	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan, Organisasional, dan Personal terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang).	Dilakukan pada 45 orang karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang. Hasil analisis inferensial terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja lingkungan, organisasional, personal terhadap kepuasan kerja.	Terdapat kesamaan pada salah satu indikator stres organisasional dengan indikator stressor keorganisasian yaitu ketiadaan kebijakan yang jelas.	Perbedaan pada variabel kepuasan kerja, penulis menggunakan variabel stres kerja untuk variabel Y nya. Juga pada teknik analisis data berbeda karena penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	Sugiarto, Rara Marisdaya, Iin Karlina	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru SD di Yayasan SLB Prof. Dr. Sri Soedewi.	Penelitian ini dilakukan kepada semua guru yang berjumlah 42 orang. Data dianalisis dengan cara univariant dan bivariant dengan <i>chi-square</i> . Hasil penelitian univariant diketahui dari 42 responden mengalami stres kerja tinggi sebesar (54,8%), struktur organisasi tidak baik sebesar (52,4%), suasana kerja tidak nyaman sebesar (64,3%), beban kerja mental tinggi sebesar (35,7%), dukungan organisasi rendah sebesar (52,4%). Hasil penelitian bivariant menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara struktur organisasi dan suasana kerja, beban kerja mental dan dukungan organisasi terhadap stres kerja.	Terdapat kesamaan pada salah satu indikator dengan indikator stressor keorganisasian yaitu struktur organisasi.	Perbedaan dalam sebagian indikator dengan indikator dalam penelitian penulis. Juga pada teknik analisis data berbeda karena penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11.	Muhammad Rasyid Abdillah, Rizqa Anita, Rita Anugerah	Dampak Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.	Penelitian dilakukan pada 45 karyawan PT. Adei <i>Plantation &amp; Industry Head Office</i> Pekanbaru Riau. Pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh tidak langsung melalui stres kerja.	Terdapat persamaan pada indikator iklim organisasi dengan indikator stressor keorganisasian yaitu tingkat partisipasi, dan kejelasan kebijakan.	Perbedaan pada variabel kinerja karyawan. Penulis tidak menggunakan variabel kinerja karyawan hanya menggunakan stres kerja karyawan sebagai variabel Y. Juga pada teknik analisis data berbeda karena penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12. I Dwiki Agustama, I Gusti Ayu Ketut Giantari	Made Ayu	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasion al Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran.	Hasil analisis menunjukkan variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasional, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada komitmen organisasi, iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh iklim organisasi pada variabel komitmen organisasional.	Terdapat persamaan pada salah satu indikator iklim organisasi dengan indikator stressor keorganisasian yaitu kebijaksanaan yang jelas. Dan pada teknik analisis sama- sama menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	Perbedaan pada variabel komitmen organisasi sebagai variabel Y <sub>2</sub> . Sedangkan penulis hanya menggunakan stres kerja sebagai variabel Y.
13. Anggi Lestari Purba	Tri Purba	Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian terhadap Stres Kerja PNS di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.	Pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap stres kerja. Adanya pengaruh signifikan pada tipe kepribadian terhadap stres kerja. Pengaruh signifikan iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja.	Terdapat persamaan pada salah satu indikator iklim organisasi dengan indikator stressor keorganisasian yaitu kebijaksanaan yang jelas.	Perbedaan pada variabel tipe kepribadian. Penulis tidak menggunakan variabel tipe kepribadian. Juga pada teknik analisis data menggunakan analisis kovarian penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14.	Danur Mega Pratiwi, Ratri Wahyuningtyas	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Krakatau Steel Persero Tbk. Divisi CRM).	Penelitian dilakukan pada 243 orang karyawan divisi CRM. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan.	Persamaan pada indikator lingkungan kerja fisik dengan indikator variabel stressor lingkungan fisik yaitu pencahayaan (sinar), siklus udara, kebisingan, dan suhu atau temperatur.	Perbedaan pada teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).
15.	Pasih Noordiansah	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang).	Penelitian dilakukan pada 36 orang perawat. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel stres kerja.	Terdapat persamaan dalam indikator lingkungan secara fisik dengan indikator stressor lingkungan fisik yaitu pencahayaan (sinar), tingkat kelembaban udara, dan kebisingan suara.	Perbedaan pada variabel lingkungan kerja non fisik sedangkan penulis hanya membahas lingkungan fisiknya saja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda sedangkan penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. (dalam Wahyudi, 2019: 159) mengemukakan bahwa *Stressor* adalah suatu peristiwa eksternal atau situasi yang dapat berbahaya seseorang. *Stressor* dapat diartikan juga sebagai

tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. *Stressor* memiliki beragam jenis diantaranya yaitu *Stressor* Keorganisasian dan *Stressor* lingkungan fisik.

Penulis mengambil salah satu stressor yang akan dijadikan sebagai variabel X yaitu *Stressor* Keorganisasian sebagai  $X_1$  dan *Stressor* Lingkungan Fisik sebagai  $X_2$ . *Stressor* Keorganisasian adalah merupakan penyebab stres yang terjadi karena kurangnya partisipasi dari individu terhadap struktur organisasi dalam berbagai kegiatan diperusahaan. Indikator dari *stressor* keorganisasian adalah ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas. Seperti yang dikemukakan oleh Ami Pujiwati dalam jurnal bahwa kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab menjadi faktor utama dalam pembangkit stres (*stressor*). Bisa dikatakan kejelasan kebijakan dalam wewenang sangat diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa *stressor* keorganisasian berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Ketika perusahaan sudah bisa memberikan kejelasan kebijakan dalam wewenang tersebut maka karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan tanpa adanya kekeliruan sehingga menyebabkan stres kepada karyawan tersebut, dan hal ini dapat dikatakan *stressor* keorganisasian dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja.

*Stressor* Lingkungan Fisik merupakan penyebab stres yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan pekerjaan atau perusahaan yang tidak nyaman. Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. (dalam Wahyudi, 2019: 159) mengemukakan *stressor* lingkungan fisik sering disebut juga *stressor* kerah biru (*blue-collar stressor*) karena lebih berhubungan dengan masalah dalam pekerjaan teknis.

Lingkungan kerja juga harus bisa mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti lingkungan kerja yang nyaman karena perusahaan ini bergerak dibidang produksi furniture, maka kenyamanan ditempat kerja untuk para pekerja bidang produksi pun harus diperhatikan. Indikator dari *stressor* lingkungan fisik antara lain sinar, kebisingan, temperatur, dan udara yang kotor. Menurut Muhammad Rizki dalam Jurnal, *stressor* lingkungan fisik mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap stres kerja dibandingkan dengan *stressor* yang lainnya. Sinar atau penerangan yang cukup, tingkat kebisingan yang ditimbulkan di tempat kerja, temperatur yang sesuai, dan udara yang bersih dapat mendukung karyawan dalam bekerja secara nyaman dan efektif sehingga bisa terhindar dari terjadinya stres kerja.

Stres kerja pada hakikatnya adalah suatu kondisi yang dimana perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara: 2017). Pengaruh stres kerja dapat menguntungkan dan dapat juga merugikan bagi perusahaan. Namun pada tingkat tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Seperti yang dikatakan oleh Sunyoto (2015: 55) bahwa stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, karena akan mendesak para karyawan untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi stres ringan yang berkepanjangan juga akan membuat menurunnya kinerja karyawan, dan akan merugikan organisasi.

*Stressor* keorganisasian dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat beberapa peneliti sebelumnya

dalam penelitiannya. Dalam hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh antara *stressor* keorganisasian dan *stressor* lingkungan fisik dengan penjabaran bahwa *stressor* lingkungan fisik berpengaruh lebih dominan sementara *stressor* keorganisasian hanya berpengaruh sedikit terhadap stres kerja.

Manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan sebuah asset berharga yang dimiliki perusahaan. Kadang kala karyawan ini sering tidak diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan terus dituntut untuk mengerjakan pekerjaan tetapi tidak diperhatikan apakah karyawan tersebut merasa keberatan atau tidak. Bisa jadi karyawan ini mengalami stres kerja dan berdampak pada perusahaan. Stres bisa terjadi karena adanya *stressor*. Terdapat berbagai jenis *stressor* diantaranya *stressor* keorganisasian dan *stressor* lingkungan fisik. Di dalam *stressor* keorganisasian terdapat indikator diantaranya masalah partisipasi karyawan, struktur organisasi dan tingkat jabatan serta kebijaksanaan perusahaan. PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya merupakan perusahaan cabang Priangan Timur yang bisa dikatakan perusahaannya masih dalam tahap perkembangan. Perusahaan yang masih dalam tahap perkembangan biasanya memiliki kondisi organisasional yang kurang baik karena diantaranya masih dalam tahap adaptasi dalam perkembangan. Juga partisipasi dianggap sebagai bagian pekerjaan yang penting di dalam organisasi bagi sebagian individu. Partisipasi sering diartikan sebagai pengetahuan, pendapat, dan ide seseorang yang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai ikut serta dalam pembentukan maupun pengambilan keputusan organisasi maka tidak akan adanya tekanan maupun beban untuk pegawai tersebut yang akan mengakibatkan stres

karena setidaknya mereka ikut menyuarakan apa yang mereka inginkan dalam keputusan pekerjaan tersebut. Partisipasi dapat menyebabkan stres. Sebagian orang merasa frustrasi dengan penangguhan yang sering dikaitkan dengan partisipasi pengambilan keputusan. Begitu juga dengan struktur organisasi dan tingkat jabatan serta ketiadaan kebijaksanaan yang jelas membuat karyawan menjadi stres. Lingkungan pekerjaan yang nyaman terutama lingkungan fisik yang mendukung para karyawan terutama karyawan yang bekerja pada pekerjaan teknis haruslah diperhatikan. Sinar atau tingkat penyinaran yang baik, tingkat kebisingan yang diperkecil, temperatur yang baik, dan udara yang bersih harus selalu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak menyebabkan stres kerja bagi karyawan.

Terdapat keterkaitan antara *stressor* keorganisasian dengan *stressor* lingkungan fisik. Dimana dalam *stressor* keorganisasian terdapat point ketiadaan partisipasi dan kebijaksanaan. Ketika karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sebagai contoh dalam keputusan mengenai kebijaksanaan yang berkaitan dengan lingkungan fisik seperti memperhatikan penyinaran, tingkat kebisingan, temperatur dan udara sekitar. Dan sebaliknya ketika lingkungan fisik tersebut buruk maka akan mempengaruhi kebijakan yang akan diambil oleh manajemen perusahaan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh *Stressor* Keorganisasian dan *Stressor* Lingkungan Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya”**.