

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dan dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015: 109), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”, sedangkan menurut Sedarmayanti (2018: 26), “Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Enny (2019: 56) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja diantaranya kehidupan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018: 26) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti, (2018: 26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan Nitisemito (2015:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2018: 26) membagi lingkungan kerja fisik ke dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik:

- a Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Sehingga pekerjaan akan lambat, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b Temperatur di tempat kerja

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

kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama anatar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya

adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini samapi ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- 1) Konsentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “Air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat, membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman atau SATPAM.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016: 26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja kerja”. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah penting dari lingkungan kerja fisik.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Apabila hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, hal tersebut akan mendorong semangat kerja karyawan meningkat.

2.1.1.3 Peranan Lingkungan Kerja

Peranan lingkungan kerja adalah terciptanya gairah dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Menurut Enny (2019: 57), peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kegairahan kerja
2. Meningkatkan semangat kerja
3. Mengurangi rasa lelah
4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung dalam William A, dkk (2021:466), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Bukhari (2019:95), lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja

3. Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan antar pegawai.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas–tugas yang diembankannya.

Menurut Sedarmayanti (2016: 26), lingkungan non fisik memiliki indikator sebagai berikut:

a) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan. Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan begitu saja. Terkadang perusahaan hanya memperhatikan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan jauh lebih baik apabila keduanya dapat diwujudkan dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Stres Kerja

Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo,2018:89). Sementara itu, Sinambela, Greenberg Barton, & Luthans (2018:89) menjelaskan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau

ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Robbins menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai Salam safitri dan astutik (2019:15) mengatakan jika stress kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Dari beberapa pengertian stres kerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketika seseorang merasa tertekan dan terbebani karena pekerjaannya sehingga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat menimbulkan respon negatif.

2.1.2.1 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Stres kerja

Stresor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam.

Sementara itu, Luthans (2016:217) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu

a. Stresor organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:

- 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja

- 2) Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.
- b. Stresor kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu
- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok
 - 2) Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja
- c. Stresor Individu
- Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.
- d. Stresor ekstraorganisasi
- Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup
- 1) Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat

- 2) Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
- 3) Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

2.1.2.2 Gejala – Gejala Stres Kerja

Individu akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (reward). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres yang negatif.

Sedangkan menurut Riski Novera Yenita (2017:32) mengungkapkan tentang gejala stres adalah sebagai berikut

- a. Gejala Mental. Berikut beberapa indikator dari stres kerja secara mental, yaitu berupa ketidakmampuan berkonsentrasi; kesulitan dalam membuat keputusan; kehilangan rasa percaya diri; penyimpangan memori; kesulitan dalam membuat penilaian rasional; tingginya tingkat kecemasan dan ketakutan; serta mudah marah kepada orang lain.
- b. Gejala Emosional. Berikut indikator dari stres secara emosional, yaitu kemarahan yang meledak; kecemasan; perasaan putus asa; selalu merasa dalam keadaan permusuhan dan dendam; merasa bersalah; agresi yang tidak

semestinya; merasa depresi; mimpi buruk; merasa tidak aman; meningkatnya kemurungan; menangis; dan takut akan kritik.

- c. Gejala Fisik. Berikut beberapa indikator dari stres secara fisik, yaitu otot tegang; pernapasan yang tidak menentu; telapak tangan berkeringat; jari-jari diin; mulut kering; terasa pusing; terasa nyeri; suara bernada tinggi; mual; gelisah; meningkatnya produksi gula darah untuk energy; gemuk atau kurus; sistem kekebalan tubuh menurun; jantung berdebar; perut melilit dan masalah alergi.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Afandi (2018:179-180) menuturkan beberapa indikator stres kerja yaitu sebagai berikut

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata letak kerja fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang di mainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan,

2.1.2.4 Dampak Stres Kerja

Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan untuk kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stresor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox (2016) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stress yang potensial.

Kategori yang disusun Cox meliputi:

1. Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Dampak perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
3. Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
5. Dampak organisasi, seperti : keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas,dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja yang sangat berpengaruh yaitu fisiologis karena stres menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh seseorang.

2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut.

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Mangkunegara (2017:157), yaitu:

1. Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Pola patalogis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber- sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas dari tenaga kerja menjadi faktor penting dalam perhatian pada lingkup organisasi karena produktivitas tenaga kerja ikut memiliki peran dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Konsep produktivitas membahas tentang sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja dapat dibahasakan merupakan hasil dari rata-rata yang dicapai oleh karyawan/pegawai, selama berlangsungnya jam kerja yang tersedia dalam proses produksi (Mukhtar, A., 2020).

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan

hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar dalam Muayyad and Gawi, 2017).

Menurut Hasibuan dalam Muayyad and Gawi (2017) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Sinungan dalam Muayyad and Gawi (2017) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Muayyad and Gawi (2017) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang ada harus juga didukung oleh factor Pendidikan, Keterampilan, Sikap dan etika kerja, Tingkat penghasilan, Jaminan social, Tingkat sosial dan iklim kerja, Motivasi, Gizi dan kesehatan, Hubungan individu, Teknologi, dan Produksi. Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh dan dapat memengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat produktivitas seorang pegawai juga

sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti :

- a. Kesempatan untuk bekerja.
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.
- c. Kesempatan mengembangkan diri. Disamping hal tersebut, terdapat pula beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, diantaranya :
 - 1) Motivasi Menurut Sutrisno dalam Iswandi Idris (2016:50) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
 - 2) Pendidikan Menurut Sutrisno dalam Iswandi Idris (2016:50) mengatakan bahwa istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.
 - 3) Keterampilan Menurut Sedarmayanti dalam Iswandi Idris (2016:50) Keterampilan dan produktivitas seorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan didalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki. Meningkatnya produktivitas dan penampilan kerja (Idris, I., et.al : 2017)

4) Tingkat Penghasilan Menurut Sutrisno dalam Iswandi Idris (2016:50) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

2.1.3.3 Evaluasi Produktivitas

Menurut Maheswari & Lutvy, (2015:237) dalam Mahmudi and Suparto, (2020) ada metode dan teknik untuk mencapai sasaran dalam perusahaan, yaitu evaluasi lah para karyawan dengan seksama dalam periode yang berulang. Terdapat dua faktor dalam melakukan penilaian kinerja yaitu:

1. Besarnya kinerja.

Pimpinan harus memahami ukuran dan besarnya beban kerja yang Akan dinilai, Sehingga reliabilitas pengukuran masuk akal dan ilmiah dalam sistem penilaian yang Akan dicapai.

2. Standarisasi kinerja.

Standar kinerja penilaian haruslah Baku, hal ini berarti satuan alat ukur, metode dan nilai ukur harus sudah ditentukan dan teruji reliabilitasnya sebagai model standar penilaian kinerja karyawan.

Proses penilaian kinerja ini Akan selalu dimulai dengan sistematis Perencanaan, pengontrolan, pengevaluasian, penilaian sesuai dengan standar prosedur operasi yang ada. Dari sini selanjutnya proses tingkatan keberhasilan seseorang secara gradual dan parsial hingga keseluruhan dan selama periode penilaian Akan terlihat dengan jelas, apakah seseorang tau karyawan dalam

melaksanakan tugas telah baik atau belum dibandingkan dengan standar hasil kerja, dengan standar nilai dan rencana. Apakah sasaran atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan berhasil dicapai Sama, kurang atau lebih baik kinerjanya.

2.1.3.4 Manfaat Evaluasi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Mahmudi and Suparto, 2020) evaluasi kinerja adalah proses akumulasi hitung prestasi kerja yang digunakan oleh manajer guna penentuan dan menilai karyawan atau pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya itu telah selaras dengan beban dan tanggung jawabnya seirama dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi kerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja pegawai ini merupakan proses evaluasi yang sistematis dari pekerjaan itu sendiri dan penilaian terhadap pegawainya, dan potensi melalui proses penafsiran atau penentuan nilai kualitas atau status atau keadaan hasil kerja atau output dan penyesuaian dengan rencana yang ada, dari beberapa objek orang ataupun sesuatu jasa layanan atau barang.

Jadi jika disimpulkan maka evaluasi adalah proses penilaian yang dilakukan secara mendalam dan sistematis untuk mendapatkan hasil pekerjaan pegawai dan pekerjaannya dengan menghubungkannya dengan kinerja organisasi. Proses ini perlu dilakukan karena dapat memberi manfaat seperti perlu tidaknya pelatihan di suatu saat nanti bagi karyawan, dan selanjutnya dapat memberikan tanggung, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan berikutnya dengan baik dan benar dimasa atau periode waktu yang akan datang sebagai penentu dasar untuk menentukan kebijakan perusahaan dalam hal proses promosi atau penentuan remunerasi, dan dasar promosi karyawan untuk peningkatan karir yang lebih jelas.

2.1.3.5 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran dibawah ini yakni:

1. Produktivitas Parsial

Merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis ini biasa digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata output per tenaga kerja (Avenzora, 2008) dalam (Muayyad and Gawi, 2017).

2. Produktivitas Total Faktor

Merupakan perbandingan antara output dengan beberapa input secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dari indeks output terhadap indeks input agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak output dapat diproduksi menggunakan jumlah input tertentu atau sejumlah output dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input (Avenzora, 2008) dalam (Muayyad and Gawi, 2017).

2.1.3.6 Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2014) dalam (Baiti, Djumali and Kustiyah, 2020):

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi tetap dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Maludin Panjaitan (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Jurnal Manajemen Nomor 2 Volume 3, Desember 2017 ISSN: 2301-6256	Perbedaanya Tidak terdapat variabel setres kerja	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas
2.	Swandono Sinaga (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016. ISSN 2303- 1174.	Perbedaanya tidak terdapat variabel stres kerja	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
3.	Wahyu Handayani Ningrum (2018),	Perbedaanya tidak terdapat	Persamaanya terdapat variabel	Hasil penelitian menunjukkan

No	Penulis/Tahun/Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.ABC Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.21 No. 1 Mei 2018 ISSN: 2235-1689	variabel Stres Kerja	Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
4.	Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1). Jurnal Stieama VOL 11, NO 1 2018	Tidak terdapat variabel Stres kerja.	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan kerja Dan Produktivitas Kerja	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.
5.	Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 10(2), 386-404.	Perbedaanya tidak terdapat variabel Stres Kerja	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.
6.	Satmoko, R. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Sendi Pratama Pekalongan) (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).	Perbedaanya terdapat variabel tambahan	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

No	Penulis/Tahun/Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
7.	Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. <i>Jurnal Ecodemica</i> , 3(2), 170-180.	Perbedaanya tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja	Persamaanya terdapat variabel Stress kerja dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi.
8.	Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. <i>Musamus Journal of Public Administration</i> , 2(01), 1-13.	Perbedaanya tidak terdapat variabel Lingkungan kerja	Persamaanya terdapat variabel Stress kerja dan Produktivitas Kerja	Hasilnya memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Stres Kerja pada Produktivitas Kerja lembaga statistik pusat di distrik Merauke.
9.	Kusmana, A. S. S., & Suwarsi, S. (2022, January). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja. In Bandung Conference Series: <i>Business and Management</i> (Vol. 2, No. 1).	Perbedaanya tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja	Persamaanya terdapat variabel Stress kerja dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Stres Kerja (X) penyuluh pada saat WFH dalam situasi Covid-19 berada pada Kategori Tinggi. 2) Produktivitas Kerja (Y) penyuluh selama situasi WFH Covid-19 termasuk dalam Kategori Cukup. (3) Stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
10.	Sigalingging, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karya Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. <i>Jurnal Ilmiah Maksitek</i> , 5(1), 95-95.	Perbedaanya tidak terdapat variabel Stres Kerja	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan Kerja Dan Produktivitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja terhadap Rumah Sakit Umum Kabanjahe.

No	Penulis/Tahun/Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
11.	Astutik, M., & Dewa, R. C. K. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. <i>MBR (Management and Business Review)</i> , 3(1), 1-8.	Perbedaannya tidak terdapat variabel Stress kerja.	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatn dan kesehatan (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada
12.	Rusda, A., & Verawati, D. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Masyarakat Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang. <i>Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak</i> , 8(2).	Perbedaannya tidak terdapat variabel Lingkungan kerja	Persamaanya Terdapat variabel Stres kerja Dan produktivitas kerja	Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel stres kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) pada masyarakat Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang adalah sebesar 0,7%.
13	Ni, L. S., Yuliana, Y., Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. <i>SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora</i> , 1(2), 147-153.	Perbedaannya tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja	Persamaanya terdapat variabel Stres kerja Dan Produktivitas kerja.	Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Papua Mitra Samudra Sorong.
14	Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)</i> (Doctoral dissertation, Riau University).	Perbedaannya tidak terdapat variabel Stres Kerja	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan Kerja Dan Produktivitas kerja.	Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas karyawan bagian produksi kelapa

No	Penulis/Tahun/Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
				sawit di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.
15	Gede Andi Pranata dan Ni Made Pratiwi Pendit (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar	Perbedaannya variabel Y nya merupakan Kinerja	Persamaanya kedua variabel X nya	Stres kerja dan lingkungan kerja saling memengaruhi pada kepala dusun di kecamatan banjar
16	Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. <i>Warta Dharmawangsa</i> , (57).	Perbedaanya tidak terdapat variabel Stres kerja.	Persamaanya terdapat variabel Lingkungan Kerja Dan Produktivitas kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti ingin setiap tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal, perusahaan pasti menginginkan hasil produksi yang dihasilkan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Agar semua dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Tercapainya output yang maksimal dari produksi, tidak terlepas dari yang dinamakan dengan produktivitas. Produktivitas menjadi faktor yang menyebabkan hasil dari suatu produksi terproduksi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai produktivitas yang baik harus didukung dengan kondisi lingkungan yang harmonis serta tingkat stres kerja yang rendah. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan merasa betah dalam

bekerja. Begitupun dengan stress kerja yang minim membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2016: 26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2016: 26) adalah (1) Hubungan kerja antar pegawai dan (2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik mendukung terciptanya hubungan kerja, komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungannya maka produktivitas akan meningkat dan bekerja dengan lebih optimal.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin harmonis lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sehingga lingkungan kerja ini menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat memberikan kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

Selain lingkungan kerja, adapula faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja, yaitu stres kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Ketika karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, maka produktivitas akan menurun dan target yang diharapkan perusahaan sulit tercapai. Oleh karenanya stress kerja berpengaruh terbalik terhadap produktivitas kerja. Menurut Sinambela, Greenberg Barton, & Luthans (2018: 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Adapun indikator stres menurut Affandi (2018:179-180) yaitu: (1) Tuntutan tugas, (2) Tuntutan peran, (3) Tuntutan pribadi, (4) Struktur organisasi dan (5) Kepemimpinan Organisasi.

Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Rusda (2021) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya dengan kondisi stres kerja yang rendah produktivitas yang dihasilkanpun tinggi, begitupun sebaliknya.

Menurut Sutrisno dalam Muayyad and Gawi (2017) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Adapun yang menjadi indikator produktivitas kerja Menurut Sutrisno dalam Baiti, Djumali and Kustiyah (2020) yaitu: (1) Kemampuan (2) Berusaha meningkatkan

hasil yang ingin dicapai, (3) Semangat kerja, (4) Pengembangan diri, (5) Mutu, dan (6) Efisiensi.

Produktivitas kerja dapat dibahasakan merupakan hasil dari rata-rata yang dicapai oleh karyawan/pegawai, selama berlangsungnya jam kerja yang tersedia dalam proses produksi (Mukhtar, A., 2020) Dan menurut Hasibuan dalam Muayyad and Gawi (2017) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Maka untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai pada karyawan dalam bekerja, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satmoko (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Stres kerja dan lingkungan kerja akan saling memengaruhi juga. Ketika lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan stres kerja karyawan, sebaliknya ketika lingkungan kerja baik maka stres kerja karyawan juga akan menurun bahkan tidak ada. Seperti yang diketahui lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan psikis, dalam hal ini psikis bisa jadi lebih mendominasi terjadinya stres kerja, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa lingkungan kerja fisik juga akan memengaruhi stres kerja. Salah satu contohnya untuk lingkungan psikis yaitu hubungan yang tidak harmonis, akan memengaruhi stress kerja karyawannya, karena karyawan tidak dapat bekerja secara senang karena masalah hubungan antar pekerjaannya. Contoh lain dari lingkungan fisik seperti

kebisingan penerangan, tata letak yang memungkinkan terciptanya stres bagi pekerjanya.

Stres kerja juga dapat memengaruhi lingkungan kerja. Sama halnya seperti lingkungan kerja yang dapat memengaruhi stress kerja, stress kerja juga dapat memengaruhi lingkungan kerja. Karena ketika karyawan atau pegawainya merasa stres saat bekerja, maka lingkungan kerja pun tidak akan kondusif. Suasana hati yang tidak baik akan membuat hubungan menjadi tidak nyaman dengan karyawan yang lain. Selain itu stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat memengaruhi pada sensitifitas karyawan itu sendiri, seperti halnya ketika ada suasana hati yang buruk maka yang ada disekitar karyawan (lingkungan kerja) menjadi serba salah. Penelitian yang mendukung pernyataan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Pendit (2022) yang menghasilkan penelitian bahwa stres kerja dapat memengaruhi lingkungan kerja begitupun sebaliknya.

Dari uraian diatas, maka produktivitas kerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang harmonis, kerja sama yang baik di dalam perusahaan dan hubungan kerja yang menyenangkan sangatlah besar dalam memengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Dengan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan optimal sehingga perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Stres Kerja merupakan faktor yang harus diminimalisir oleh para karyawan yang menginginkan tercapainya produktivitas yang optimal dalam pekerjaannya. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dalam perusahaan, dan tuntutan tugas kerja yang sesuai dengan kapasitas

yang dimiliki karyawan maka karyawan akan dapat memaksimalkan produktivitas kerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni: **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Pada Karyawan Bagian Pengolahan PT. Sekar Wuri Handayani)”**.