

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja beserta dengan uraian yang menyangkut stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

2.1.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. (Robbins (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15).

Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.”

Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, 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”.

Menurut Kreitner Dan Kinicki (2005) Stres Kerja adalah suatu respon Adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan atau proses psikologis individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik pada seseorang.

Menurut Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Dari penjelasan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya stres kerja ialah tekanan yang memengaruhi kondisi kejiwaan seseorang secara emosional maupun fisik. Apabila dibiarkan begitu saja stres kerja tidak hanya akan memengaruhi produktivitas seseorang, tetapi juga perusahaan/organisasi. Maka dari itu seorang pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap lingkungan kerja, keluhan karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

2.1.1.1 Penyebab Stres Kerja

Menurut Anatan et al., (2007) ada beberapa faktor penyebab stress yaitu meliputi:

1. *Extra organizational stresor*, merupakan penyebab stres yang berasal dari luar organisasi (eksternal) meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja seseorang, serta kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
2. *Organizational stresor*, merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi (internal) yang meliputi berbagai kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
3. *Group stresor*, merupakan penyebab stres kelompok yang berasal dari dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan serta munculnya konflik antar personal, dan antar kelompok.
4. *Individual stresor*, merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Selain itu, Ada dua kategori penyebab stres, menurut Handoko (1987) yaitu *on the job* dan *off the job*. *On the job* merupakan penyebab stress kerja yang terjadi didalam pekerjaan atau perusahaan. Kondisi kerja yang menyebabkan stres antara lain:

beban kerja, tekanan, kualitas manajemen yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan *off the job* merupakan penyebab stres yang terjadi diluar pekerjaan atau perusahaan yaitu antara lain, kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya misalkan kematian.

2.1.1.2 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014: 204) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stress kerja oleh Beehr dan Newman (1978) dalam Mauladi dan Dihan (2015), terdiri dari:

a. Aspek fisiologis

Indikator fisiologis yaitu indikator stres kerja yang ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stress kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms Fisiologis adalah:

1. Meningkatnya tekanan darah, detak jantung, serta risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler
2. Cepat merasakan lelah fisik
3. Merasakan pusing kepala atau sakit kepala
4. Merasakan otot yang tegang
5. Mengalami gangguan pernapasan, termasuk sering marah
6. Susah untuk tidur dan terjadi gangguan disaat akan tidur
7. badan dan telapak tangan berkeringat dingin

b. Aspek psikologis, yaitu stress kerja akibat gangguan psikologis yaitu hubungan yang erat dengan kondisi kerja. Symptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stress adalah :

1. Kecemasan, ketegangan
2. Mudah marah, sensitive dan jengkel

3. Kebingungan, gelisah
 4. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan
 5. Kebosanan
 6. Tidak puas terhadap pekerjaan
 7. Menurunnya fungsi intelektual
 8. Kehilangan konsentrasi
 9. Hilangnya kreativitas
 10. Tidak bergairah untuk bekerja
- c. Aspek *behavioral* atau tingkah laku. Yaitu stres kerja yang dialami karyawan yang ditunjukkan dengan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri stres akibat tingkah laku adalah:
1. Menghindari absensi
 2. Menurunnya produktivitas dan performansi
 3. Sering makan yang terlalu banyak atau sebaliknya
 4. Tindakan yang berlebihan
 5. Menurunnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya serta keluarga
 6. Kurang bergairah untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain.

Selain itu stres kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan pada akhirnya memunculkan gejala-gejala, yaitu gejala dari stres kerja itu sendiri karena secara umum, stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan (Waluyo,

2009 : 163). Menurut Robbins (dalam Suprihatin, 2015 : 105) tentang gejala stres kerja yaitu:

1. Penyakit fisik yang diinduksi dari stres seperti jantung koroner, tukak lambung, gangguan menstruasi, alergi, serangan asma, diabetes dan kanker.
2. Perubahan perilaku berisiko seperti kecelakaan kerja akibat perasaan stres kerja, sikap ceroboh, bekerja gilir, penggunaan zat adiktif.
3. Absentateisme yang sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat stres kerja, ketidakhadiran karena sakit flu, pilek, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan.
4. Lesu kerja jika individu kekurangan semangat dalam upaya melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:158) ada tiga pola dalam mengatasi stres kerja yaitu:

1. Pola Sehat

Yaitu pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. 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

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 tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

3. Pola Patologis

Yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Adapun Meyer Friedman dan Rosenman dalam Munandar (2008:400) membedakan dua tipe tenaga kerja/karyawan dalam menghadapi stres kerja. Kedua tipe tersebut adalah:

a. Tipe A

Tenaga kerja tipe A digambarkan sebagai tenaga kerja yang memiliki derajat dan intensitas tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Tenaga kerja tipe A memiliki paksaan untuk bekerja lebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi

b. Tipe B

Tenaga kerja tipe B merupakan mereka yang lebih dapat bersikap santai dan tenang (*easygoing*). Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja dengan situasi tersebut dan bukan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Taiwo 2010, p.301) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2013:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, dan
2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja adalah segala sesuatu, hal yang dapat memengaruhi pekerjaan seorang individua tau kelompok. Apabila pegawai menyukai lingkungannya maka pegawai tersebut akan lebih nyaman ditempat kerjanya hal ini akan mendorong pegawai untuk selalu melakukan aktivitas dengan baik, sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Seperti yang dikatakan oleh Rayka, Endang dan Ika dalam jurnal Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (2014) bahwasannya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 144), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2009 : 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010:159) Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi

adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2011) manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah:

- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Dengan demikian meningkatnya produktivitas, efisiensi dan kualitas pekerja menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat jika lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Seperti halnya dikemukakan oleh Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)). menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan

paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sinambela (2012) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

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

3. Pelaksanaan Tugas

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

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Bambang (2014) Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja, kepemimpinan), dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Desler (2011) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka di masa yang datang.

Selain itu Molapo dalam Gabriela Rusu (2016) menekankan bahwa lingkungan internal organisasi, seperti kurangnya peralatan, kurangnya bahan dan lingkungan tempat kerja itu sendiri, dapat menentukan tingkat kinerja yang rendah, dan metode

yang diterapkan untuk penilaian kinerja karyawan harus mempertimbangkan seperti keadaan.

Menurut penelitian Herreid dalam Gabriela usu (2016), karakteristik utama dari penilaian kinerja yang efektif adalah sebagai berikut.

1. Fleksibilitas dalam hubungan dengan perubahan yang terjadi pada konteks organisasi tertentu.
2. Diselaraskan dengan visi dan tujuan utama perusahaan.

Oleh karena itu, untuk mengembangkan penilaian kinerja karyawan yang efektif, manajer harus mengidentifikasi dan mempertimbangkan faktor kontekstual organisasi yang paling penting karena faktor-faktor ini memiliki dampak yang luar biasa pada tingkat kinerja karyawan mereka.

Menurut Robbins (2015: 154) ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu

1. Atasan Langsung

Sekitar 96% semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tau kinerja karyawannya.

2. Rekan Sekerjanya

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan, Pertama, rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaan. Kedua, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independent.

3. Evaluasi kerja

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensian para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4. Bawahan Langsung

Penilaian kinerja karyawan melalui bawahan langsung dapat memberikan informasi-informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilaian memiliki kontak yang sering dengan yang dinilai.

5. Pendekatan Menyeluruh 360 Derajat

Penilaian kinerja karyawan yang bisa dilakukan oleh atasan, pelanggan, dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok dilakukan dalam organisasi dalam memperkenalkan tim.

2.1.3.4 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja karyawan

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda. Pabundu Tika (2011) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor intern: terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
2. Faktor ekstern: terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan, pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar (Tika, 2011).

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Tika (2011), faktor intern lebih cenderung pada setiap individu karyawan. Faktor intern yang ada pada setiap pegawai dapat datang dari diri sendiri dan dibarengi dengan didukung dari institusi kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja. Karyawan dapat berhasil ketika faktor internal dan eksternal terkoordinasi dengan baik.

2.1.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) penilaian prestasi kerja (kinerja) memiliki kegunaan bagi tenaga kerja. Kegunaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa

2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
7. Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan perusahaan

Penilaian kinerja berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi tenaga kerja. Diuraikan oleh Hasibuan (2014) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana tenaga kerja bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai salah satu bahan acuan dalam melakukan penelitian. Dengan adanya penelitian-penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kajian yang relevan sesuai dengan topik yang diangkat sehingga dapat dipertanggung jawabkan secara umum. Berikut merupakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini seperti tercantum dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ramadhent y, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.	Terdapat Variabel stres kerja dan kinerja	Tidak terdapat variabel penempatan kerja	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7. No. 4, Desember 2019
2	Indah Liana Sari, Victor V.K	Terdapat persamaan variabel	Tidak terdapat variabel	Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh	Jurnal EMBA: Jurnal Riset

	Lengkong, Jantje L. Sepang (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press dengan nilai koefisien yang signifikan.	Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 5, No 3 (2017) > Sari signifikan.
3	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong (2018). Pegaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Konflik Kerja	Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA, Vol. 6, No.1, Januari 2018
4	Tri Wartono (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 4, No. 2, April 2017

5	Linda Prasepti, (2003). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Surya Sakti Utama Surabaya.	Terdapat persamaan variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan.	Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 1 No. 1, Juli 2019
6	Nita Wahyu Wulandari, (2009). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen.	Terdapat persamaan variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.	Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 3s, September 2019
7	Hasibuan, S. M. (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel stress kerja	Berpengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, September 2018
8	Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat variabel Lingkungan kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel stress kerja	Penempatan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No.1, Maret 2019

9	Remi Armiami. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indo Java Land	Terdapat variabel Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel stres kerja dan komunikasi	Variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal El- arbah Vol. 4 No.1 2020
10	Fikriah Saleh, Juni Mashita, dan Vella Anggresta (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok	Terdapat variabel Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel Komitmen Organisasi	Variabel lingkungan kerja dan komitmen sangat signifikan melalui uji t terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol. 8 No. 12 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, seperti di rumah, perkumpulan dan sebagainya. Menurut Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi

maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”. Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, 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”.

Menurut Hasibuan (2014: 204) yang menjadi ukuran atau indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Sikap pemimpin
3. Waktu kerja
4. Konflik
5. Komunikasi
6. Otoritas kerja

Kemudian penelitian yang pernah dilakukan oleh Ramadhent y, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019) menghasilkan bahwasannya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019) bahwasannya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak melaksanakan proses produksi, tetapi lingkungan kerja ini memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan."

Pengaruh lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan hubungan antar rekan kerja yang harmonis yang dapat menghasilkan kerjasama yang baik dalam melakukan tugas tugasnya di perusahaan, sehingga akan mendorong semangat kerja karyawan yang sangat dibutuhkan dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, lingkungan kerja ini merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Nitisemito (2010:159) Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wirya, K, E, S. (2019) Lingkungan kerja yang nyaman memiliki efek positif pada kinerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Difayoga R. & Yuniawan A. (2015) Lingkungan kerja yang lebih baik akan berdampak positif sehingga meningkatkan kinerja pada karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:67) berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja yang selalu dituntut dengan tenggat waktu, beban kerja yang berlebihan, konflik antara karyawan dan banyak tantangan lainnya itu bisa membuat stres menjadi faktor yang sulit dihindari. Apabila seseorang mengalami stres kerja yang berlebihan maka akan berdampak kepada kinerja dan lingkungan non fisik tempat dia bekerja seperti sesama rekan kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan menambah semangat kerja karyawan dan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja tenaga kerja dapat meningkat.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu **“Terdapat Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Operator Jahit Bagian Produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya”**.