

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Amirullah (2015:152), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas

kerja. Sedangkan menurut Fahmi (2016:67), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Saydam dan Gouzali (2017:49), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Wursanto (2016:164), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:53), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugasnya.

Menurut hasil penelitian Mandagie dan Uhing (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin meningkat kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Ferawati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini diperkuat oleh Wibowo (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Jika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya dalam melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan dengan baik. Akan tetapi jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tjiabrata, dkk 2017).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Greenberg dan Robbins (2017:31), stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Menurut hasil penelitian Heruwanto, dkk. (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa stres kerja memiliki

pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Penelitian ini didukung oleh Tampi, dkk. (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawannya akan menurun. Penelitian ini diperkuat oleh Pratama (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Apabila stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut dan tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan, sehingga membuat kinerja karyawan tersebut akan menurun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada BUMDA Desa Adat Kutuh. BUMDA merupakan sebuah badan atau wadah usaha terintegrasi milik masyarakat adat kutuh sebagai pengendali utama atas seluruh pengelolaan dan pengembangan potensi atas aset masyarakat adat sehingga dapat bermanfaat secara ekonomi. Tujuan pembentukan BUMDA Desa Kutuh dilandasi pada pemikiran pentingnya mengelola semua potensi masyarakat adat secara terpadu dan terintegrasi melalui

suatu badan atau wadah khusus sebagai *holding company*, sehingga pengelolaan potensi usaha masyarakat adat dapat dikelola secara terintegrasi, saling membantu, saling menguatkan, bersinergi satu sama lainnya dan yang terpenting adalah menghindari munculnya egoisme masing - masing pengelola potensi desa.

Dalam perkembangannya, BUMDA Desa Adat Kutuh mengalami permasalahan yaitu adanya penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan data perencanaan dan pencapaian target BUMDA Desa Adat Kutuh sebagai berikut :

Tabel 1.1
Bhaga Utsaha Manunggal Desa Adat [BUMDA] Desa Kutuh
Data Perencanaan dan Pencapaian Target Unit Pengelolaan Kawasan
Wisata Pantai Pandawa Pada Tahun 2019

No.	Uraian	Rencana	Pencapaian	Persentase Pencapaian (%)
		Tahun 2019	Tahun 2019	
1.	Pencapaian Tiket Masuk	17.547.122.220	14.723.983.000	83,91
2.	Pendapatan Parkir	1.861.831.500	1.421.377.000	76,34
3.	Partisipasi Pihak Ketiga	1.042.872.990	1.192.380.200	114,34
4.	Pungutan	502.654.164	385.720.100	76,74
5.	Penyewaan	130.959.840	208.550.000	159,25
6.	Pendapatan Kerjasama	945.748.335	1.412.518.000	149,35
7.	Bunga Bank/LPD	116.190.719	133.251.003	114,68
8.	Pendapatan lainnya	310.596.528	82.991.000	26,72
TOTAL PENDAPATAN		22.457.976.296	19.560.770.303	87,10

Sumber: BUMDA Desa Adat Kutuh 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa yang dimana target tiket masuk yaitu 17.547.122.220 sedangkan hasil penjualan yang diperoleh yaitu 14.723.983.000, target pendapatan parkir yaitu 1.861.831.500 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 1.421.377.000, target partisipasi pihak ketiga yaitu 1.042.872.990 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 1.192.380.200, target pungutan yaitu 502.654.164 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 385.720.100, target penyewaan yaitu 130.959.840 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 208.550.000, target pendapatan kerjasama yaitu 945.748.335 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 1.412.518.000, target bunga Bank/LPD yaitu 116.190.719 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 133.251.003, target pendapatan lainnya yaitu 310.596.528 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 82.991.000 dan total target yaitu 22.457.976.296 sedangkan total pencapaian yaitu 19.560.770.303.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat penjualan tiket masuk pantai pandawa pada tahun 2019 tidak sesuai target yang dibutuhkan perusahaan. Melihat kondisi tersebut maka perlu dilakukannya upaya dalam memperbaiki kondisi perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan di BUMDA Desa Adat Kutuh permasalahan yang sering mempengaruhi kinerja karyawan di BUMDA Desa Adat Kutuh yaitu, lingkungan kerja yang

kurang kondusif dikarenakan BUMDA Desa Adat Kutuh belum tersedianya kantor pusat manajemen BUMDA. Saat ini manajemen pusat BUMDA berkantor menjadi satu dengan kesekretariatan desa adat, dengan menempati Gedung Pasar Desa Adat, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh yaitu tingginya tingkat stres kerja dikarenakan beban kerja yang berlebihan dan terdapat beberapa karyawan yang mengalami lembur bekerja dalam waktu yang lebih lama dikarenakan adanya *event - event* tertentu yang membuat karyawan di BUMDA Desa Adat Kutuh mengalami lembur saat bekerja sehingga hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada BUMDA Desa Adat Kutuh, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDA Desa Adat Kutuh”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikembangkan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada BUMDA Desa Adat Kutuh adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data dan hingga penyajian dalam bentuk laporan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan dan upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan yang mungkin

memberikan manfaat bagi pimpinan perusahaan di dalam menetapkan kebijaksanaan mengenai kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Attribution Theory*

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Attribution Theory*. *Attribution Theory* dikemukakan oleh Fritz pada tahun 1958 yang memuat mengenai cara pandang seseorang dalam menilai atau mengamati perilaku individu dalam bertindak. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku individu ditentukan berdasarkan kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal.

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang atau disebut juga *situasional attributions*. *Situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Teori atribusi sangat berpengaruh terhadap stres kerja. Teori atribusi menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal dalam diri seseorang. Maka dari itu teori atribusi dapat digunakan sebagai acuan untuk menggambarkan karakteristik stres kerja.

Stres kerja merupakan salah satu faktor dari *situasional attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat



mempengaruhi perilaku individu. Stres kerja dapat dikatakan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan dari luar diri seseorang. Tekanan, ketegangan dan gangguan dari luar diri seseorang yang umumnya terjadi di dalam lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi tindakan apa yang akan dilakukan individu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Fahmi (2016:67), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Ricardianto (2018), kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran

yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Simamora (2015:339), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan hasil penelitian terdahulu maka, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron (2016:84) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, komponen yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team Leader.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- 4) *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016:21), sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saydam dan Gouzali (2017:49), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Wursanto (2016:164), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:53), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugasnya.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66), adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, di lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode pekerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sehingga lingkungan kerja yang layak tentu saja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Dengan hasil penelitian terdahulu maka, lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana transportasi karyawan

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Noviyanto dan Yuniati (2015) terdapat indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Penerangan Cahaya

Cahaya disini sangat penting bagi dunia kerja, terutama bagi karyawan hal ini sangat dibutuhkan demi kelancaran dan keselamatan pada waktu bekerja. Oleh karena itu penerangan yang terang tetapi tidak menyilau ini sangat dibutuhkan.

b) Suhu udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

c) Suara bising

Suara bising merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efesiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

e) Ruang gerak

Ruang gerak merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

f) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi gedung.

g) Hubungan Antar Atasan Dan Karyawan

Hubungan berlangsung secara serasi dan bersifat kekeluargaan. Manajemen haruslah menciptakan hubungan antar personal dalam perusahaan dengan baik dan dengan rasa kekeluargaan yang tinggi. Contohnya dengan melakukan kegiatan bersama. Hubungan yang baik antar karyawan akan membantu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Stres kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Isvandiari (2015), bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Greenberg dan Robbins (2017:31), stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Menurut Riandy (2016), stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Mohyi (2017:161) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan atau suatu ketegangan mental (psikologi) seseorang terkait dengan pekerjaannya yang terjadi karena pengaruh situasi atau peristiwa diri dan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya. Menurut Satrio (2015:19) mendefinisikan Stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan dampak positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas secara maksimal. Tetapi jika stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan hasil penelitian terdahulu maka, stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2015:371) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan

terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional.

2) Faktor Organisasional

Terdapat tiga faktor organisasional yaitu sebagai berikut:

a) Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

b) Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

c) Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3) Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, pribadi dan karakteristik kepribadian interen Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut :

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas mengenai beban kerja yang karyawan rasakan memicu timbulnya perasaan tertekan dan tidak merasa nyaman lagi dalam pekerjaan yang dilakukan.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya

dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d) Struktur Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Renstrukturisasi, privatilasi, merger dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi munculnya stres.

e) Kepemimpinan Organisasi

Manajemen yang tidak sehat ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Hasil Penelitian dari Dewi dan Wibawa (2016), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 47 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja dan adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- 2) Hasil Penelitian dari Mandagie dan Uhing (2016), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 50 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja dan adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 3) Hasil Penelitian dari Ferawati (2017), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Indo Persada, Surabaya”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 60 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres

kerja dan adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen, yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 4) Hasil Penelitian dari Tampi, dkk. (2017), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 44 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres terhadap karyawan. Uji korelasi sederhana menunjukkan korelasi negatif yang kuat, artinya kedua variabel memiliki hubungan terbalik. Jika nilai X tinggi, maka nilai Y akan rendah dan sebaliknya. Berdasarkan kurva hubungan stres dan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja dan adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 5) Hasil penelitian dari Massie, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja, dan adanya perbedaan jumlah sampel, teknik analisis serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- 6) Hasil penelitian dari Syafrina dan Manik (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan pada variabel independen,

penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja, dan adanya perbedaan jumlah sampel, teknik analisis serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 7) Hasil penelitian dari Wibowo (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unimos Gresik”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 53 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan stres kerja juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dan dari pengujian regresi diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X1) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Unimos Gresik. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel

lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 8) Hasil penelitian dari Sihalohe dan Siregar (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Super Setia Sagita Medan”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja, dan adanya perbedaan teknik analisis serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan adanya persamaan jumlah sampel.
- 9) Hasil Penelitian dari Heruwanto, dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 54 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 10) Hasil penelitian dari Pratama (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cv. Sinar Grafika)”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 40 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk uji kontribusi terbesar (dominan) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan dari jumlah sampel, teknik analisis serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

