

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam pembangunan sebuah negara. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai investasi pembangunan sangat diperlukan, terutama dinegara berkembang seperti di Indonesia yang sumber daya manusianya masi kurang dari segi kualitas dan produktifitasnya (Siregar, 2017). Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja (Sukiasih, 2020). Menurut Matlthis dan Jakson (Sukiasih, 2020) bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai suatu keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri.

Menurut Suherman (Sireger, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagiannya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun oraganisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menurut Tohardi (Siregar, 2017) adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk

organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Siregar, 2017) sumber daya manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan sumber daya manusia bahwa segala potensi yang dimiliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi aspek yang penting dalam terwujudnya prestasi kinerja pegawai pada perusahaan (Gunawan, 2020). Sehingga untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka setiap perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia atau MSDM (Sari, 2021). Menurut Sinamora (Wijanarka, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Menurut Sule (Wijanarka, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah. Adapun menurut pendapat Hasibuan (Wijanarka, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat yang lebih baik untuk kedepannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam terwujudnya prestasi kinerja pegawai dari segi pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai.

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Sari, 2021). Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ASN pasal 57 terkait penilaian kinerja dan pasal 76 (2) yang berbunyi bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan Transparan (Sukiasih, 2020). Menurut Nawawi (Hamidah, 2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang atau kelompok orang alam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organiasasi yang bersangkutan secara ilegal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Suntono (Hamidah, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hasibuan (Hamidah, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Moekijat (Wulandari, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi kerja fisik dalam pekerjaan harus dilakukan. Menurut Sihar (Wulandari, 2017) Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung, bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Sedangkan menurut Sudamaryanti (Kristansi, 2017) yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang

mempengaruhi lingkungan kerja kantor serta kondisi kerja fisik pegawai di lingkungan tempat kerja.

Dari penelitian lingkungan kerja fisik di atas didukung oleh penelitian Hamida (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil penelitian juga searah juga diungkapkan oleh Permana, dkk (2021) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja fisik yang dilakukan dengan baik dan membuat pegawai nyaman maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rambli (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Artinya adanya pengaruh lingkungan kerja fisik antara pimpinan dengan karyawan. Hal sedana juga diungkapkan Halik dkk,(2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja fisik yang dilakungan dengan baik dan membuat pegawai nyaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2020) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik, stres juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja adalah perasaan terkekan yang dialami pegawai dalam

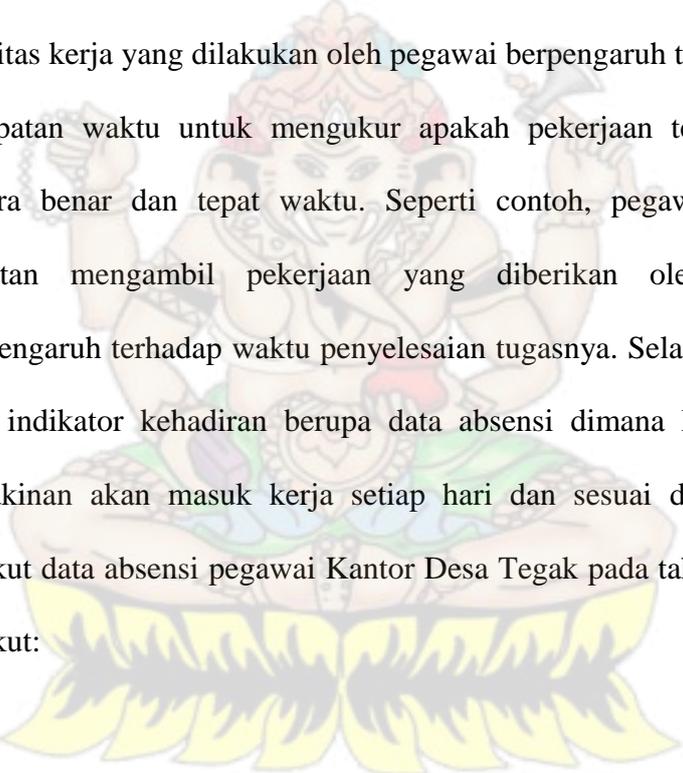
menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan rasa gelisa ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai menurut Robbins dan Judge (Rahmawati, ddk. 2021). Menurut Hasibuan (Kristanti, 2017) mengatakan bahwa orang yang mengalami stres kerja menjadi gugup dan menemui kekhawatiran yang berlebihan. Hal itu mempengaruhi emosi seseorang, pemikiran dan keadaan seseorang. Sedangkan menurut penelitian Robbins (Kristanti, 2017) menyatakan stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan, atau desakan dan dikaitkan pada sesuatu yang diinginkan dan dipresepsikan menjadi suatu yang belum pasti tetapi bermakna. Dari definisi diatas disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan yang berakibat menurunkan kinerja pegawai hal ini dikarenakan adanya gangguan psikologis maupun fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian stres kerja diatas didukung oleh penelitian Suryawan (2020), menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja dianggap konstan makanya peningkatan skor lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan. hasil penelitian juga searah dengan Worang (2017) menunjukkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya stres kerja akan mempengaruhi berturunnya kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang

dilakukan oleh Hendry, dkk (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Setiaji dan Johanes Lo (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja memiliki gejala fisik yang memiliki pengaruh paling kuat. Namun berbeda dengan hasil penelitian Pengastuti (2020) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja juga yang dikelola dengan baik mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kantor Desa Tegak Klungkung merupakan kantor yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat. Kantor Desa Tegak Klungkung yang beralamat di jalan Raya Besakih, Tegak, kec. Klungkung, Kabupeten Klungkung. Adapun jenis pelayanan yang diberikan oleh Kantor Desa Tegak Klungkung yaitu, (1) Memberikan surat keterangan pembuatan KTP bagi pemula, (2) Memberikan surat keterangan perpanjangan KTP, (3) Surat ketarang pindah, (4) Surat keterangan lahir, kematian dll. Saat ini Kantor Desa Tegak Klungkung memiliki 35 pegawai, alasan didalam penelitian ini ingin mengetahui penilaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Desa Tegak dalam pelayanan masyarakat kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan di perusahaan tersebut. Serangkaian program dilaksanakan dalam memenuhi dan meningkatkan pelayanan masyarakat, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terwujudnya pencapaian kinerja pegawai yang diharapkan.

Adapun fenomena yang terkait yaitu kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari indikator kualitas kerjanya dimana kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Seperti contoh, rendahnya pelayanan yang dilakukan oleh pegawai terhadap masyarakat dalam keterlambatan pelayanan keadministrasian kemasyarakatan. Dari kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai berpengaruh terhadap indikator ketepatan waktu untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Seperti contoh, pegawai yang kurang cekatan mengambil pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan berpengaruh terhadap waktu penyelesaian tugasnya. Selain itu juga dilihat dari indikator kehadiran berupa data absensi dimana kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja berikut data absensi pegawai Kantor Desa Tegak pada tahun 2020 sebagai berikut:



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Jumlah Hari Kerja dan Persentase Absen Pegawai
Pada Kantor Desa Tegak Klungkung
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4=2×3	5	6=5/4×100%
Januari	35	21	735	24	3,27
Pebruari	35	19	665	19	2,85
Maret	35	20	700	25	3,57
April	35	21	735	20	2,72
Mei	35	19	665	23	3,45
Juni	35	21	735	25	3,40
Juli	35	22	770	24	3,11
Agustus	35	21	735	21	2,85
September	35	22	770	23	2,98
Oktober	35	22	770	24	3,11
Nopember	35	21	735	21	2,85
Desember	35	22	770	23	2,98
Jumlah	420	251	8,785	272	37,14
Rata-rata	35	20,9	732,1	22,67	3,09

Sumber : Kantor Desa Tegak Klungkung 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,09%, dengan data absensi terendah sebesar 2,72% dan data absensi tertinggi sebesar 3,57 %. Menurut Flippo (Indrawati, 2016) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Kantor Desa Tegak Klungkung tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja pegawai. Dari indikator kehadiran akan berpengaruh terhadap komitmen kerja dimana tingkat pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai

terhadap kantor. Seperti contoh, menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari bagian umum kantor bahwa dari beberapa pegawai yang mulai suka terlambat kerja membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa pegawai yang mengajukan surat pengunduran diri.

Dari penjelasan diatas mengenai kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung, yaitu dari observasi yang tertulis lakukan dapat disimpulkan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dilihat secara kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan komitmen kerja masi sangat rendah sehingga diperlukan bimbingan pelatihan dan juga arahan dari pimpinan (atasan) terhadap pegawainya. Jika ada pegawai yang melanggar dan tetap tidak mengidahkan peraturan harus diberikan sanksi berupa teguran secara lisan/ tertulis sehingga pegawai yang merasa bersalah bisa intropeksi diri dan tidak mengulangi kesalahannya.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Tegak Klungkung dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pegawai diperoleh informasi, dari indikator pewarnaan dinding dimana disetiap ruangan masih menggunakan warna terlalu terang seperti warna orin, kuning dan merah. Pemilihan pewarnaan seperti itu perlu diperhatikan karena pemilihan warna yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Selanjutnya indikator yang juga mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar

matahari. Contohnya hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca jendela, plafon serta dinding. Dari indikator penerangan berpengaruh terhadap pertukaran udara pada ruangan kerja dengan penuh pegawai. Contohnya harus membanyak ventilasi udara diruangan kantor. Selain itu berpengaruh terhadap kebisingan merupakan gangguan dari luar. Contohnya seperti gangguan dari anak-anak TK dan Paud karena lokasi kantor desa bersebelahan dengan sekolah.

Dari penjelasan diatas mengenai lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Tegak Klungkung, yang bernilai positif yaitu sebesar 0,974 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan uji regresi linier berganda nilai koefesioan beta variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,905.

Sedangkan fenomena terkait mengenai stres kerja pada Kantor Desa Tegak Klungkung ini belum baik hasil dari observasi dan wawancara peneliti dengan pegawai diperoleh informasi bahwa stres kerja dilihat dari indikator kekhawatiran, yaitu takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Contohnya didalam bekerja mengakibatkan stres keja yang berlebihan memiliki masalah yang masih belum terselesaikan. Dari indikator kekhawatiran berpengaruh terhadap tekanan, yaitu suatu perasaan tertekan dari seseorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Contohnya seperti pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawainya terlalu berat. Selain indikator tekanan ada juga indikator frustrasi yaitu rasa kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu akibat tidak berhasil

dalam mencapai suatu tujuan. Contohnya atasan yang terlalu banyak menuntut pegawai untuk berkerja dengan sempurna, padahal sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Dari penjelasan diatas mengenai stres kerja pada Kantor Desa Tegak Klungkung, yang bernilai negatif yaitu sebesar -0,263 serta nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Dengan uji regresi linier berganda nilai koefesien beta variabel stres kerja sebesar -0,182.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Tegak Klungkung penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung”**.

1.2 Rumusan Permasalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dapat dilakukan dengan bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini digunakan untuk mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah untuk menambah wawasan dan pengetahuan.
- 2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa pada tahun berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kantor Desa Tegak Klungkung

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan mutu baik sebagai pemimpin maupun pegawai dan dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat menghasilkan yang baik pada kantor Desa Tegak Klungkung.

- 2) Sebagai referensi tambahan bagi para pegawai agar dapat menilai hasil kinerja yang telah dicapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory merupakan salah satu bagian teori motivasi yang dimukakan oleh Edwin Locke 1968 menurut (Rahmawati, ddk 2021). Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang dicapai individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan

cara melihat hasil penelitian kinerja. Kinerja ini gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diharuskan perusahaan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawainya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Menurut Edison (Zain, 2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Penilaian kinerja pegawai

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (Sari, 2018) yaitu pendekatan yang berorientasi pada:

1) Metode penilaian berorientasi pada masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini.

(1) Skala peringkat merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi.

(2) Daftar pertanyaan penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari tingkat sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

(3) Metode catatan prestasi, metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa krisis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyekian, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini meliputi:

(1) Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh pegawai sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

(2) Manajemen berdasarkan sasaran yang berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana pegawai dan penyediaan bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja.

(3) Pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilaian untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

3. Tujuan penelitian kinerja pegawai

Menurut Sudarmiyanti (Sari, 2018) penilaian kinerja bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagian besar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

4. Manfaat penelitian kinerja pegawai

Menurut Handoko (Sari, 2018) manfaat dari penelitian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kinerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

- 2) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- (1) Perencanaan dan perkembangan karir

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang baru diteliti.

(2) Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia. Meguntungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

5. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Tidak selalu kondisi seseorang maupun kondisi organisasi dalam bekerja selalu baik, banyak kendala yang dialami yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena perlu dikaji terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dikutip dari pendapat lain beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (Rohmah, 2019) sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan skill yang di miliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, apabila kemampuan yang dimiliki baik maka kinerjanya akan semakin baik pula, begitu sebaliknya.

2) Pengetahuan

Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang baik akan memudahkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Jika pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan maka akan memudahkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Merupakan karakter yang dimiliki setiap individu, serta berbeda-beda satu sama lainnya. Apabila seseorang memiliki kepribadian yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya juga akan memuaskan.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya, dorongan tersebut bisa berasal dari diri sendiri atau dorongan dari luar contohnya: (pemimpin rekan kerja, dan lain-lain).

6) Kepuasan kerja

Perasaan senang atau suka yang ditunjukkan oleh seseorang melakukan pekerjaan dengan suka hati tidak akan ada beban yang bisa meningkatkan hasil kerjanya.

7) Lingkungan kerja

Kondisi disekitar tempat kerja setiap harinya berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan antar rekan kerja.

8) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitasnya dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya.

6. Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Barnardin dan Russel (Rahayu, 2017) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1) Kualitas

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2) Ketepatan waktu

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinadi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan.

3) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

4) Komitmen

Yaitu komitmen antara pegawai dengan organisasinya.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan menurut Nitisemito (Budiarta, 2019). Menurut Rahmawati, dkk (2021) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Menurut Ahyari (Budiarta, 2019) lingkungan kerja

merupakan suatu lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja. secara umum lingkungan kerja didalam perusahaan merupakan lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pikirannya sehari - hari.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan, maka lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada didalam ruangan atau di sekitar para pekerja sebagai tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Adapun menurut Moekijat (Adi Guna, 2017) faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah:

1) Tata ruangan

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam suatu kesatuan yang efisien. Adapun sasaran yang perlu diperhatikan dari keterbatasan yang ditimbulkan oleh gedung yaitu:

- (1) Ruang yang akan digunakan demi keuntungan terbesar.
- (2) Pelayanan yang harus disediakan bila diperlukan (listrik, telepon, dan lain-lain).
- (3) Kondisi kerja yang baik harus disediakan untuk semua orang.

(4) Campuran tangan antar pegawai harus dihindari.

2) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada kinerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

3) Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat didalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya.

Menurut Moekijat (Adi Guna, 2017) keuntungan dari penerangan yang baik didalam kantor adalah:

- (1) Perpindahan pegawai berkurang.
- (2) Kinerja pegawai lebih tinggi.
- (3) Hasil pekerjaan lebih banyak.
- (4) Kesalahan berkurang.

4) Pertukaran Udara

Ditempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk mengurangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini, kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

Tetapi bila tidak ada AC, ada kemungkinan menimbulkan masalah dalam mempertahankan iklim yang sehat karena tanpa aliran udara merupakan sumber gangguan bagi pegawai dan merupakan salah satu hal yang paling tidak disukai oleh pegawai. Dan untuk orang yang selalu bekerja pindah-pindah, aliran udara yang hanya dingin sekali-kali merupakan hal yang tidak mengganggu tetapi bagi pegawai yang bekerja dibelakang meja hal itu dapat menjadi gangguan yang menyiksa.

3. Arti penting lingkungan kerja fisik

Seperti yang diuraikan diatas bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Ini berarti berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja sesuai keinginan dari pegawai yang melaksanakan tugas pada suatu tempat kerja didalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

4. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (Sukreni, 2016)

1) Masalah pewarnaan dapat dimasukan sebagai faktor lingkungan kerja tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

2) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas sering kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding. Sinar matahari yang masuk tidak menimbulkan silau atau udara yang pengap dan apabila ruangan membutuhkan penerangan lampu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilau.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama pada ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

4) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan karena adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu karena konsentrasi terganggu pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah dan rusak.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian stres

Stres kerja adalah kondisi ketidak seimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan menurut Zaibal et al (Rohmah, 2019). Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidak pastian yang dapat memperngaruhi emosi, dan kondisi fisik seseorang menurut Badeni (Rohmah, 2019). Stres kerja adalah keadaan yang menekan jiwa dan diri seseorang diluar kemampuannya jika dibiarkan saja tanpa mencari solusi akan mengganggu kesehatannya Fihmi (Rohmah, 2019).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi yang timbul ketika ketidakseimbangan lingkungan psikis yang menekan kondisi jiwa seseorang ketika terjadinya hambatan dalam kegiatan saat bekerja, jika dibiarkan maka akan mengganggu aktivitas dalam bekerja.

2. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (Noviyanti, 2021) faktor- faktor yang mempengaruhi stres yaitu:

- 1) Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas didalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
- 2) Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres pegawai akan tinggi.
- 3) Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

3. Indikator stres kerja

Jin et al (Noviyanti, 2021) menuturkan indikator untuk stres ada 3 (tiga), disebutkan sebagai berikut:

- 1) Kekhawatiran, yaitu takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

- 2) Tekanan, yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
- 3) Frustrasi, yaitu rasa kecewa akibat gagal didalam mengerjakan sesuatu atau tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulisan akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Penelitian lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

1. Penelitian Hamidah 2019, meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal.

Persamaan pada penelitian Hamidah dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai

variabel independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Hamidah dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Hamidah dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Hamidah berjumlah 40 orang pegawai sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Hamidah menempatkan penelitian di Kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

2. Penelitian Permana dkk, 2021, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja, stres kerja serta disiplin kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 113 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar.

Persamaan pada penelitian Permana, dkk dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel

dependennya. Teknik analisis yang digunakan Permana, dkk dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaan penelitian Permana, dkk dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Permana, dkk berjumlah 113 orang pegawai sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Permana, dkk menempatkan penelitian di Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar sedangkan penelitian sekarang di Kantor Desa Tegak Klungkung.

3. Penelitian Rambli 2019, meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 82 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Kesehatan.

Persamaan pada penelitian Rambli dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis yang digunakan Rambli dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaan penelitian

Rambli dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Rambli berjumlah 82 orang pegawai sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Rambli menempatkan penelitian di Pelayanan Kesehatan sedangkan penelitian sekarang di Kantor Desa Tegak Klungkung.

4. Penelitian Halik dkk 2018, meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Unggul Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare.

Persamaan pada penelitian Halik, dkk 2018 dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Halik, dkk 2019 dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Halik, dkk 2019 dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Halik, dkk

2019 berjumlah 86 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Halik, dkk menempatkan penelitian di Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

5. Penelitian Gunawan 2020, meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu pengaruh organisasi, motivasi dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

Persamaan pada penelitian Gunawan 2020, dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Gunawan 2020, dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Gunawan 2020, dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Gunawan

2020, berjumlah 40 orang pegawai sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Gunawan 2020, menempatkan penelitian di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

6. Penelitian Ilham 2019, meneliti tentang Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 37 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong.

Persamaan pada penelitian Ilham 2019, dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Ilham 2019, dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Ilham 2019, dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Ilham 2019, berjumlah 37 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Ilham 2019,

menempatkan penelitian di PT. PLN (Persero) Rayon Porong sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

7. Penelitian Putra, ddk 2021, meneliti tentang Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu kompetensi, dan lingkungan kerja fisik serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 23 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

Persamaan pada penelitian Putra, dkk 2021 dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Putra, dkk 2021 dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Putra, dkk 2021 dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Putra, dkk 2021 berjumlah 23 orang pegawai sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Putra, dkk 2021 menempatkan penelitian di Kantor Camat Air

Hangat Kabupaten Kerinci sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

2.2.2 Penelitian stres kerja terhadap kinerja pegawai

1. Penelitian Suryawan 2020, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja dan stres kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 108 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa.

Persamaan pada penelitian Suryawan dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Suryawan dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Suryawan dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Suryawan berjumlah 108 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Suryawan menempatkan penelitian di Hotel Peninsula Bay

Resort Tanjung Bena sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

2. Penelitian Worang dkk 2017, meneliti tentang pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu konflik dan stres kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 67 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung.

Persamaan pada penelitian Worang, dkk 2017 dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Worang, dkk 2017 dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Worang, dkk 2017 dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Worang, dkk 2017 berjumlah 67 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Worang, dkk 2017 menempatkan penelitian PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

3. Penelitian Hendry, dkk 2020, meneliti tentang pengaruh kompetensi, disiplin stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu kompetensi, disiplin dan stres kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 30 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada PT. Artha Centra Bangun Perkasa Medan.

Persamaan pada penelitian Hendry, dkk 2020 dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Hendry, dkk 2020 dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Hendry, dkk 2020 dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Hendry, dkk 2020 berjumlah 30 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Hendry, dkk 2020 menempatkan penelitian PT. Artha Centra

Bangun Perkasa Medan sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

4. Penelitian Setiaji dan Johannes Lo 2020, meneliti tentang pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu stres kerja serta dan disiplin 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 150 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kewarganegaraan Organisasi Perilaku (OCB).

Persamaan pada penelitian Setiaji dan Johannes Lo 2020, dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Setiaji dan Johannes Lo 2020, dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Setiaji dan Johannes Lo 2020 dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Setiaji dan Johannes Lo 2020 berjumlah 150 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Setiaji dan Johannes Lo 2020 menempatkan Kewarganegaraan Organisasi

Perilaku (OCB) sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

5. Penelitian Pengastuti 2020, meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan stres kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 31 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Suka Rasa Bakery.

Persamaan pada penelitian Pengastuti 2020, dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis yang digunakan Pengastuti 2020, dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaan penelitian Pengastuti 2020, dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Pengastuti berjumlah 31 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Pengastuti 2020, menempatkan penelitian di Pabrik Suka Rasa Bakery sedangkan penelitian sekarang di Kantor Desa Tegak Klungkung.

6. Penelitian Simanjutak, dkk 2021, meneliti tentang pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (dua) variabel independen (bebas) yaitu stres kerja serta, beban kerja dan lingkungan kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 50 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera.

Persamaan pada Simanjutak, dkk 2021 dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Simanjutak, dkk 2021, dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Simanjutak, dkk 2021 dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Simanjutak, dkk 2021 berjumlah 50 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, Simanjutak, dkk 2021 menempatkan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera sedangkan penelitian sekarang Kantor Desa Tegak Klungkung.

7. Penelitian Dewi dan Wibawa 2016, meneliti tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu stres kerja dan motivasi kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 47 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Persamaan pada penelitian Sintya Dewi dan Wibawa 2016, dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis yang digunakan Sintya Dewi dan Wibawa 2016, dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis linier berganda. Perbedaan penelitian Sintya Dewi dan Wibawa 2016, dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Sintya Dewi dan Wibawa 2016, berjumlah 47 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 35 orang. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Sintya Dewi dan Wibawa 2016, menempatkan penelitian di PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sedangkan penelitian sekarang di Kantor Desa Tegak Klungkung.