

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia usaha di era globalisasi, dewasa ini menjadi semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi baru untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal yang memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Bukit, dkk, (2017:2) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012: 9), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi tentu dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh faktor kinerja karyawannya.

Perusahaan yang menjadi tempat dari penelitian ini adalah Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar. Hotel Inna Sindhu *Beach* yang terletak di Jalan Pantai Sindu, Denpasar Selatan 80228, Bali yang merupakan salah satu hotel bintang 3 (tiga) milik Inna Group yang ada di Bali. Hotel ini sendiri bergerak di bidang industri jasa perhotelan serta pangsa pasarnya ditunjukkan kepada negara – negara di Eropa, Amerika, Australia, dan Asia. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Hotel Inna Sindhu *Beach* akan tergantung pada penilaian kinerja karyawannya, Hotel Inna Sindhu *Beach* menetapkan beberapa upaya seperti diantaranya selalu memperhatikan lingkungan kerja dan stress kerja yang dimiliki karyawannya. Hasil penilaian kinerja merupakan salah satu tolak ukur untuk

mengetahui tingkat kinerja karyawannya pada Hotel Inna Sindhu *Beach* dapat dilihat dari Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar**  
**Tahun 2020 dan 2021**

Penilaian		Jumlah Karyawan (Orang)	
Nilai	Kategori	2020	2021
< 1.61	Sangat Buruk	0	0
1.61 – 2.50	Buruk	12	13
2.51 – 3.50	Cukup	39	35
3.51 – 4.40	Baik	5	2
4.41 – 5.00	Sangat Baik	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>50</b>

Sumber : Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, selama tahun 2020 sampai 2021 dalam penilaian yaitu kategori sangat buruk dari tahun 2020-2021 tidak ada (0), penilaian kategori terburuk tahun 2020 sebanyak 12 orang dan tahun 2021 sebanyak 13 orang. Penilaian kategori cukup baik tahun 2020 sebanyak 39 orang dan tahun 2021 sebanyak 35 orang. Penilaian kategori yang terbaik tahun 2020 sebanyak 5 orang dan tahun 2021 sebanyak 2 orang. Penilaian kategori sangat baik tahun 2020 dan 2021 adalah tidak ada (0). Jadi dari tahun 2020-2021 kriteria penilaian kinerja cukup baik, dan baik mengalami penurunan sedangkan dengan penilaian kriteria yang buruk, jumlahnya mengalami peningkatan. Informasi tersebut menjadi indikasi bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan.

Salah satu indikator yang diduga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2012:75) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada ruang lingkup masing masing dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari hasil observasi dan wawancara bahwa lingkungan kerja pada hotel Inna Sindhu kurang baik karena ruangan kerja karyawan menjadi satu dengan divisi lainnya dan tidak adanya penyekat ruangan dalam satu ruangan tersebut. Oleh sebab itu karyawan merasa tidak tenang dikarenakan suara bising dari divisi lainnya sehingga menyebabkan karyawan tidak fokus dalam bekerja. Dinding di ruangan kerja karyawan juga terlihat kurang bersih dikarenakan banyak bekas *post it* kerja sehingga membuat warna dinding pudar dan tidak bagus untuk dipandang. Bukan hanya penurunan kinerja karyawan saja, adapun informasi yang didapat dari hasil wawancara karyawan hotel Inna Sindhu bahwa banyak karyawan yang mengalami stress kerja. Menurut Fahmi (2016 : 277) stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan seorang karyawan, harus segera

diselesaikan, karena dikhawatirkan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Di Hotel Inna Sindhu, permasalahan stress kerja dikarenakan beberapa faktor seperti beban kerja yang berlebihan, desakan waktu untuk menyelesaikan tugas yang dimana karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya sehingga karyawan mengalami stress dikarenakan dapat teguran dari pimpinan perusahaan, serta karyawan mengalami stress karena penurunan kinerjanya yang menyebabkan pengembangan karir yang diinginkan terhambat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menguji aplikasi teori, terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan stress kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya dan pihak manajemen Perusahaan.

UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting-Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan

sasaran yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel lingkungan kerja dan stress kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

## **2.1.2 Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Menurut Mangkunegara (2012: 9), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut

harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

## 2. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan

e. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

k. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

l. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

m. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

### 3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Mengenai indikator kinerja karyawan, Berdasarkan teori dari John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) dimensi dan indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja adalah suatu yang terkait dengan proses atau hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dan akan mencapai hasil ideal atau sempurna dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator dari kualitas yaitu: tingkat kesalahan, ketelitian, dan kehandalan.
- b) Kuantitas Kerja yaitu terkait dengan satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: kepuasan, ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai
- c) Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang melakukan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja yang lainnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.
- d) Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan apabila ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: hasil kerja dan pengambilan keputusan.
- e) Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atau arahan dari atasan. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

## **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2012:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dan menurut Luthans (2015:80) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:75) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2012:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:53) indikator penilaian lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

### 1. Lampu Penerangan Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan berpengaruh sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan lampu cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, akan membuat pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### 2. Jendela Tempat Kerja

Jendela tempat kerja ini sangat dibutuhkan ditempat kerja karena manusia membutuhkan oksigen dalam kesehariannya sehingga meningkatkan peredaran darah, memenuhi kebutuhan otak akan oksigen, dan meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.

### 3. Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Setiap perusahaan harus mengetahui dan memilih warna yang bisa menyegarkan keadaan perusahaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

### 4. Bunyi Musik

Bunyi musik nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dan dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

## 5. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Dari berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

## 6. Kelembaban Udara

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

## 7. Keamanan Ditempat Kerja

Rasa aman akan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

## 8. Kebisingan

Kebisingan mesin pabrik merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam waktu jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

## 2.1.4 Stres Kerja

### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Menurut Fahmi (2016 : 277) stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan seorang karyawan, harus segera diselesaikan, karena dikhawatirkan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Siagian (2012) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Sedangkan, Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut, orang merasakan kecemasan, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Stress kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan seorang karyawan, harus segera diselesaikan, karena dikhawatirkan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

### 2. Indikator Stres kerja

Indikator stres kerja menurut Veithzal Rivai (2014:742), yaitu:

- a. Beban kerja, frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. meliputi: beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja.
- b. Wewenang dan tanggung jawab, suatu pekerjaan yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab dirinya.
- c. Kondisi fisik atau kesehatan, meliputi meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, sakit kepala, gangguan pada alat pencernaan dan sakit pinggang bagian bawah, yang akan mempengaruhi dari pekerjaan itu sendiri.
- d. Ketidaknyamanan, meliputi kondisi lingkungan yang kurang baik, dukungan sosial yang buruk, persaingan politik dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- e. Tekanan Kerja, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Meliputi: tekanan akibat bekerja, maupun tekanan terhadap pimpinan. Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

### **3. Dampak Stres Kerja**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014) disebutkan bahwa, dampak dari stress kerja terhadap karyawan adalah sebagai berikut.

- a. Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan menurun

- b. Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
- c. Stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen.
- d. Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman
- e. Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya perlu dikaji sebagai bahan perbandingan dan acuan untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelitian sebelumnya:

- 1) Penelitian Neni Triastuti (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada CV. Tryunda Jaya”. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tryunda Jaya. Alat analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kuantitatif. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan untuk perbedaannya yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Tryunda Jaya sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Febri Satria prayuda (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

bagian produksi PT.Intan Prima”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, uji t, uji f dengan menggunakan sampel sebanyak 80 pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Intan Prima. Dan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Intan Prima. Persamaan dalam penelitian ini adalah adanya persamaan teknik analisis data yang digunakan serta adanya persamaan variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah jumlah sampel yang digunakan serta objek penelitian yang sebelumnya di PT.Intan Prima dan penelitian ini pada Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.

- 3) Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman” penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian yaitu adanya persamaan variabel bebas X1 yang digunakan yaitu lingkungan kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.

- 4) Windri S. Sengkey (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado” Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *multiple regressin analysis* (analisis regresi linear berganda). Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa, lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan stress kerja pengaruh dari stress kerja adalah berpengaruh negatif. Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y) lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2). Perbedaan penelitian yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu Beach Denpasar.
- 5) Tri Wartono (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)” pada penelitian ini alat analisis data . Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koeficient Korelasi (Uji t). Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu Persamaan penelitian yaitu variabel terikat (Y) yang digunakan yaitu kinerja karyawan. perbedaan penelitian yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Majalah

Mother and Baby sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.

- 6) Chadek Novi Charisma Dewi (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Surya Raditya Negara”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *multiple regressin analysis* (analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, serta ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu variabel terikat (Y) yang digunakan yaitu kinerja karyawan serta metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Selanjutnya, perbedaan penelitian yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di UD Surya Raditya Negara sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.
- 7) Hidayat (2015) dengan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Keramik Diamond *Industries*. Sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja. Persamaan dalam penelitian sebelumnya dan penelitian ini yaitu variabel terikat (Y) yang digunakan sama sama kinerja karyawan dan variabel bebas (X1) yang digunakan sama sama lingkungan kerja. Perbedaan penelitian yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Keramik Diamond *Industries* sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar.

- 8) Dharmawan Widiatmo (2020) dengan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) golongan III dan IV yang dimiliki Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian sebelumnya dan penelitian ini yaitu variabel terikat (Y) yang digunakan sama sama kinerja karyawan dan variabel bebas (X1) yang digunakan sama sama lingkungan kerja. Perbedaan penelitian yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu *Beach* Denpasar
- 9) Apfia Ferawati (2017) dengan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalahh 60 orang. Penelitian ini membagi

angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian sebelumnya dan penelitian ini yaitu variabel terikat (Y) yang digunakan sama sama kinerja karyawan dan variabel bebas (X1) yang digunakan sama sama lingkungan kerja. Perbedaan penelitian yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Cahaya Indo Persada sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Hotel Inna Sindhu Beach Denpasar

- 10) Lukiyana dan Halima (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diintervening Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Pacific Metro International Jakarta. penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis liner berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu variabel terikat (Y) yang digunakan sama sama kinerja karyawan. Untuk perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya lebih banyak dibandingkan sampel yang penelitian ini gunakan.