

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini merupakan pengembangan dari teori – teori yang sudah ada sebagai landasan teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Pegawai disertai faktor – faktor penunjangnya. Selain itu juga, penelitian – penelitian terdahulu juga disampaikan disini yang berhubungan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis. Beberapa Pendapat yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja diajukan sebagai bahan dasar penelitian penulis.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan kerja dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup evaluasi dan pengukuran tentang sejauh mana karyawan berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka serta seberapa baik mereka menyumbangkan kontribusi positif terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Pramesrianto *et al* (2020) Kinerja hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) standar pekerjaan dapat ditentukan melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, katepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Christina *et al*, (2020) mendefinisikan

kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Rizaldi (2021) kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut pendapat Achmad (2021) Kinerja Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Lin (2022) menyatakan bahwa Kinerja merupakan pelaksanaan penilaian harus mencerminkan yang sebenarnya pelaksanaan pekerjaan atau mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan sendiri pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat prestasi seorang karyawan untuk mengevaluasi naik turunnya kinerja karyawan juga untuk membantu mendorong tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sulistianingsih (2019) kinerja adalah kemampuan mencapai atau mengerjakan pekerjaan seseorang yang dapat dinilai dan diukur dengan standar kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Kinerja Karyawan pada Tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2. 1
Pengertian Kinerja Karyawan

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Pramesrianto <i>Et al</i> (2020)	Kinerja hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>) standar pekerjaan dapat ditentukan melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, katepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.
2.	Christina <i>et al</i> (2020)	mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan
3.	Nurjaya (2021)	Menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan
4	Achmad (2021)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5	Lin (2022)	Kinerja merupakan pelaksanaan penilaian harus mencerminkan yang sebenarnya pelaksanaan pekerjaan atau mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka definisi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi menurut Pramesrianto *et al* (2020).

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Bangun, (dalam Pramesrianto *et al*, 2020) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut auatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah pekerjaan pada dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan pada setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertantu.
3. Ketepatan waktu pada setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan

Table 2. 2
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Pramesrianto <i>Et al</i> (2020)	Christina <i>et al</i> , (2020)	Nurjaya (2022)	Achmad (2021)	Lin (2022)
1.Jumlah pekerjaan 2. Kualitas 3.Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama	1. Kualitas 2.Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatip 6. Ketelitian 7. Kemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab Pekerjaan	1.Disiplin Kerja 2.Prestasi Kerja 3.Moral Kerja

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Kinerja Karyawan dari Wilson Bangun, (dalam adela *et al*, 2020).

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempt kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemito (2022) Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar

pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Fachrezi & Khair (2020) Mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi yang memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Rudiyanita *et al*, (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sunyoto dalam Hasil *et al* (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dapat disimpulkan Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam menjalankan roda pemerintahan didalam pelayanan masyarakat yang lebih baik. Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Lingkungan Kerja pada Tabel 2.3 dibawah ini:

Table 2. 3
Pengertian Lingkungan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Sedarmayanti (2018)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2.	Nitisemito (2022)	Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
3	Fachrezi & Khair (2020)	lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi yang memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap keairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.
4	Rudiyana <i>et al</i> , (2022)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitaran karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.
5.	Hasil <i>et al</i> (2020)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka definisi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Fachrezi & Khair (2020). Mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi yang memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur pengembangan karir, penulis mengambil dari beberapa teori ahli bahwa untuk mengukur Stress Kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

Menurut Fachrezi & Khair (2020) ada empat indikator untuk mengukur Lingkungan kerja, yaitu:

1. fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan.
2. Kebisingan di tempat kerja Salah Satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan

menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

3. Sirkulasi udara Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.
4. Hubungan kerja, hubungan yang baik antar rekan kerja mendorong kolaborasi yang efektif. Ketika individu-individu bekerja bersama secara harmonis, mereka dapat saling mendukung, berbagi ide, pengetahuan, dan keahlian mereka untuk mencapai tujuan bersama

Table 2. 4

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

Sedarmayanti (2018)	NitiseMITO (2022)	Fachrezi & Khair (2020)	Rudiyana <i>et al</i> , (2022)	Hasil <i>et al</i> (2020)
1. Warna 2. Kebersihan lingkungan kerja 3. Penerapan 4. Pertukaran udara 5. Keamanan	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja keras	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja	1. Cahaya 2. Warna 3. Udara 4. Suasana	1. Sarana dan Prasarana 2. Sirkulasi udara 3. Pencahayaan ruang kerja 4. Interaksi pegawai 5. Suasana kerja

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka definisi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menurut Fachrezi & Khair (2020).

2.1.2 Stress Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan atau beban yang berlebihan di tempat kerja. Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, kurangnya kendali atas pekerjaan, konflik antar rekan kerja, atau kurangnya dukungan dari atasan. Stress kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kesehatan seseorang, baik secara fisik maupun mental. Hal ini sejalan dengan pendapat Agustino & Nadiyah (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan., (Afandi ,2018). Kemudian stress kerja menurut Mangkunegara (2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu menurut Lumbangaol (2016) menyatakan respon stres merupakan salah satu reaksi fisik tubuh terhadap sumber stres atau rangsangan yang ada yang menyerang tubuh..

Sedangkan menurut Salman & Ririn (2020) Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Stress Kerja pada Tabel 2.5 dibawah ini:

Table 2. 5
Pengertian Stress Kerja

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Sarjani & Elisabet (2021)	Menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.
2.	Agustino & Nadiyah (2022).	Menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.
3.	Afandi (2018)	Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan
4.	Salman & Ririn (2020)	Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.
5	Mangkunegara (2017)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka definisi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menurut Agustino & Nadiyah (2022).

2.1.2.3 Indikator Stress kerja

Agustino & Nadiyah (2022).menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

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

Table 2. 6

Indikator Stress Kerja Menurut Para Ahli

Afandi (2018)	Sarjani & Elisabet (2021).	Mangkunegara (2017)	Agustino & Nadiyah (2022)	Salman & Ririn (2020)
1. Tuntutan tugas	1. Gejala Fisiologis	1. Beban	1. Beban Kerja	1. Beban kerja
2. Tuntutan peran	2. Gejala Psikologis	2. Waktu	2. Sikap Pemimpin	2. Tekanan
3. Tuntutan antar pribadi	3. Gejala Prilaku	3. Umpan Balik	3. Waktu Kerja	3. Sikap Pemimpin
		4. Tanggung Jawab	4. Konflik	
			5. Waktu Kerja	

4. Struktur organisasi				
5. Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Stress Kerja dari Hasibuan dalam Agustino & Nadiyah (2022) dalam penelitian ini.

2.1.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Table 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (tahun)	Judul (metode)	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Irma Nabilah, M Sihab Ridwan (2022) DOI : https://10.0.218.119/fjas.v1i5.1510	Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya Metode: Kuantitatif Sampel: 51 Responden	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara	Persamaan: Variabel yang digunakan sama yaitu lingkungan kerja stress kerja dan kinerja karyawan . Perbedaan: Membahas mengenai variabel X yaitu beban kerja, lokasi penelitian berbeda

			Internusa Surabaya.	
2	<p>Brenda Warongan, Lucky Dotulong, Genita Lumintang (2020)</p> <p>ISSN : 23031175 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527</p>	<p>Judul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON</p> <p>Metode: Kuantitatif, regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 50 Responden</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diatas variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Membahas mengenai variabel lingkungan kerja, stress kerja dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian.</p>
3	<p>Putri Anivesari (2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/1024042/revenue.v3i1.10450</p>	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja,Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)</p> <p>Metode: kuantitatif Sampel:34 Responden</p>	<p>Hasil dalam penelitian ini menyatakan Stress Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan pada Kepuasan kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Gas Indusrti Lampung</p>	<p>Persamaan: Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian dan variabel kepuasan kerja</p>
4	<p>Endang Haryati, Agung Suharyanto Babby Hasmayni , Farida Hanum Siregar (2019)</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609</p>	<p>Judul: The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk</p> <p>Metode: Kuantitatif, Sampel: 35 Responden</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industry Tbk, stress kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja</p>	<p>Persamaan: Membahas mengenai variabel Lingkungan kerja dan Stress kerja dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian.</p>

			berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada	
5	Salman Farisi dan Ririn Ulba Utari (2020)	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 90</p>	Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Utara. Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Utara.	<p>Persamaan: sama sama menggunakan variabel Stress kerja dan Kinerja Pegawai.</p> <p>Perbedaan: lokasipenelitian.</p>
6	Lilis Sulastri dan Wisnu Uriawan (2020) DOI : https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288.g4002	<p>Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA INDUSTRI 4.0</p> <p>Metode : Kuantitatif Melalui Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel : 77</p>	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai pun meningkat. Sementara variabel Efikasi Diri juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terbukti secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan : Penggunaan variabel X Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi.</p>

7	<p>Iis Munawaroh dan Ana Septia Rahman (2022)</p> <p>ISSN : 26866056</p>	<p>Judul : The Effect of Stress and Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Serpong South of Tangerang District Office DARMAWANGSA</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 58</p>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, stress kerja berpengaruh positif terhadap pegawai . Secara parsial Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PNS di Kantor Kecamatan Serpong Selatan Tangerang.</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan lingkungan kerja dan stress kerja dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan : Lokasi peneltian</p>
8	<p>Lorenza Audia, Sutrisno, Abdul Kadir, Zaid Abdurrakhman (2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.30649/japk.v1i12.73</p>	<p>The Effect of Self-Efficacy, Self-Esteem, and Work Stress on the Performance of Muara Teweh Community Health Center Employees, North Barito Regency</p> <p>Metode : Eksplaitori</p> <p>Sampel : 53</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri, Penghargaan diri, dan Stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai .</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan : Penggunaan variabel Efikasi Diri, Penghargaaam Diri.</p>
9	<p>M. Andre Vernandes, Rice Haryati Susi Yuliantanty (2022)</p> <p>ISSN : 2355-0376</p>	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANTARAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) DI KOTA PADANG</p> <p>Metode : Kuantitatif, Regresi linier berganda</p> <p>Sampel : 35</p>	<p>Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. (Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan : Penggunaan variabel X Disiplin kerja</p>

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antaran pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang	
10	<p>Sulastrri (2020)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215</p>	<p>PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONDA ASTRA MOTOR DEALER BENGKULU</p> <p>Metode : Analisi kuantitatif</p> <p>Sampel : 30</p>	<p>Hasil penelitian Strees Kerja menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji untuk variabel beban kerja hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja (X1).</p>	<p>Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel efikasi diri</p> <p>Perbedaan : Penggunaan variabel X Beban kerja</p>
11	<p>Mansour M Alayoubia, Zakieh M Arekatb, Mazen J Al Shobakic, Samy S ABUNASER (2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006</p>	<p>THE IMPACT OF WORK STRESS ON JOB PERFORMANCE AMONG NURSING STAFF IN AL-AWDA HOSPITAL</p> <p>Metode : Deskriptif</p> <p>Sampel : 60</p>	<p>Hasil penelitian ini ada hubungan langsung yang signifikan secara statistik antara dimensi stres kerja. dan prestasi kerja keperawatan pekerja di Rumah Sakit Al-Awda, dimana koefisien korelasi adalah 0,318. Selanjutnya, hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik antara dimensi stres kerja terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit Al Awda. Studi tersebut merekomendasikan agar manajemen senior di Rumah Sakit Al-Awda memperhatikan terhadap semua</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel stress kerja</p> <p>Perbedaan : Tempat lokasi</p>

			dimensi stres kerja, unsur-unsur yang berkontribusi dalam meningkatkan prestasi kerja perawat, dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja di Rumah Sakit Al-Awda.	
13	Vira Sani Putri, Fetty Poerwita Sary (2020) DOI : https://doi.org/10.52160/ejm.v4i2.339	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT LESTARI BUSANA ANGGUN MAHKOTA DI BAGIAN PRODUKSI) Metode : Kuantitatif Sampel : 224	Berdasarkan hasil penelitian Strees Kerja menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari tanggapan responden pada kinerja karyawan mendapatkan hasil persentase sebesar 70,98% atau berada pada kategori tinggi. Artinya, berdasarkan persepsi karyawan, tingkat kinerja yang mereka miliki sudah tinggi atau sudah baik.	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama Perbedaan : Lokasi penelitian
14	Sukma Ariasa Yulianti dan Lie Liana (2022) ISSN : 2622-2205	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang Metode : Kantitatif Sampel : 100	Berdasarkan penelitian ini stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, maka akan muncul kinerja karyawan semakin baik. Serta stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara yang disampaikan pada individu di dalam organisasi dengan	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama Perbedaan : Lokasi penelitian

			orang lain di dalam dan di luar organisasi.	
15	Kenny Gunawan, Lianto, Herry Verianto (2023)	THE IMPACT OF SELF-EFFICACY AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUMBER FAJAR INTI ABADI IN PONTIANAK Metode : Kualitatif Sampel : 71	Hasil pengujian tiga hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Selain itu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Dari hasil pengujian secara simultan yang telah dilakukan pada pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja dan self-efficacy secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama Perbedaan : Lokasi penelitian

Sumber: Data diolah penulis 2023

2.2. Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara). Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah yang penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh lingkungan kerja dan tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian Pustaka yang telah di uraikan penulis mengenai variabel Lingkungan Kerja dan Stress Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang terkait dengan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Faktor-faktor seperti desain ruang kerja, peraturan perusahaan, hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan suasana sekitar dapat mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Kerangka pemikiran menjelaskan Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, lingkungan kerja yang buruk pada PT Bina Usaha Cipta Prima dapat menjadi penyebab tingkat stress kerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti kebijakan yang tidak jelas, kurangnya penghargaan dan pengakuan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, konflik antar karyawan, dan kurangnya dukungan sosial dapat menciptakan situasi yang memicu stres dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, hubungan antara lingkungan kerja dan stress kerja bersifat kompleks dan saling terkait.

Di sisi lain, stress kerja adalah konsekuensi dari tuntutan, tekanan, dan konflik yang dialami oleh karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Beban kerja yang berlebihan, kurangnya kendali atas tugas, ketidakpastian peran, konflik yang muncul, dan kurangnya dukungan sosial merupakan beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat stress yang tinggi pada karyawan.

Namun, tingkat stress kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stress yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan, mengurangi motivasi, dan menghambat efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Stress yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Adapun karyawan yang tertekan terhadap Stress kerja mereka akan mengalami stress dimana kondisi seorang karyawan merasa kehilangan energi secara fisik dan psikis, ini terjadi akibat situasi dalam berkerja tidak mendukung. Seorang karyawan yang terkena Stress kerja mengalami perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, hal ini didasari karena Stress kerja tumbuh dari adanya beban kerja yang berlebihan diberikan oleh instansi,. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan yaitu stress kerja yang terlalu banyak dilakukan oleh karyawan, kurangnya kontrol terhadap karyawan, karyawan yang terlalu berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan menghasilkan imbalan yang besar, konflik yang selalu terjadi

pada karyawan yang akan memicu stress kerja, kurangnya kepercayaan dan kejujuran setiap karyawan dan nilai yang bertentangan antara karyawan dengan pekerjaannya yang dapat memicu terjadinya stress kerja yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan terhadap perusahaan.

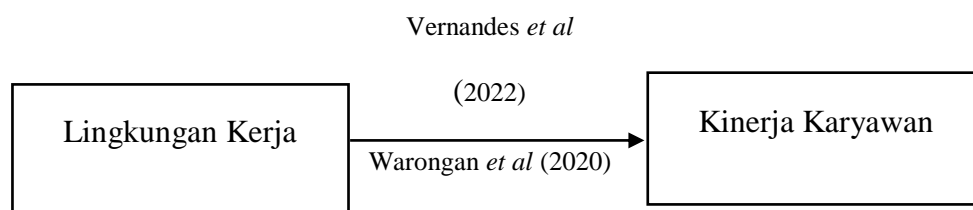
Dalam kerangka pemikiran ini, diasumsikan bahwa Stress kerja dan lingkungan kerja yang baik pada PT Bina Usaha Cipta Pima, meliputi kondisi fisik yang nyaman, budaya organisasi yang positif, dan dukungan sosial yang memadai, akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Namun tingkat stress kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan, mengurangi motivasi, dan menghambat efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Vernandes *et al* (2022) menyatakan Lingkungan kerja yang baik bisa dilihat pada suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Suasana kerja dapat dilihat dari kondisi lingkungan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. dalam penelitiannya terhadap 35 karyawan PT. Pos Indonesia (*Persero*) dari hasil hipotesis yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja

maka akan semakin buruk kinerja karyawan.

Namun menurut penelitian Warongan *et al* (2022) dalam penelitiannya terhadap 50 karyawan PT Jordan Bakey Tomohon dari hasil hipotesis menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

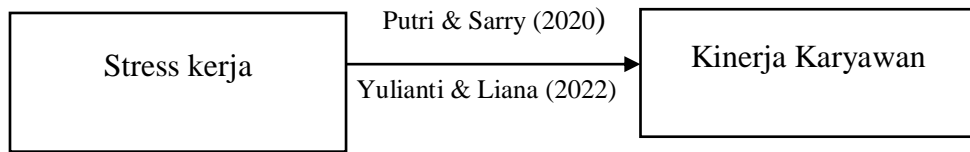


Gambar 2. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Putri & Sarry (2020) dalam penelitiannya terhadap 224 karyawan Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi Stress kerja maka kinerja karyawan akan rendah.

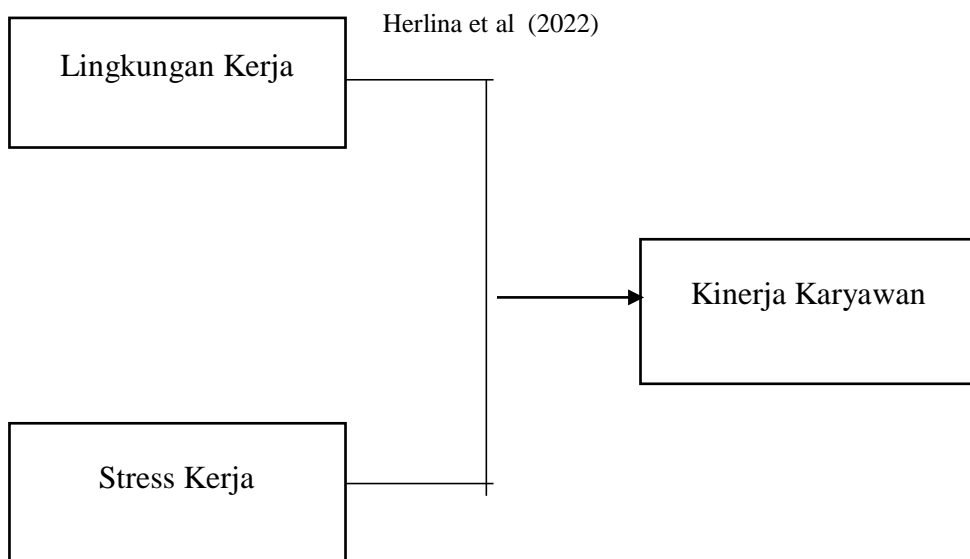
Hal ini berbanding terbalik pada penelitian Yulianti & Liana (2022) stres kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, karena stres kerja muncul adanya ketidaksesuaian antara yang disampaikan pada individu di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi.



Gambar 2. 2 Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan

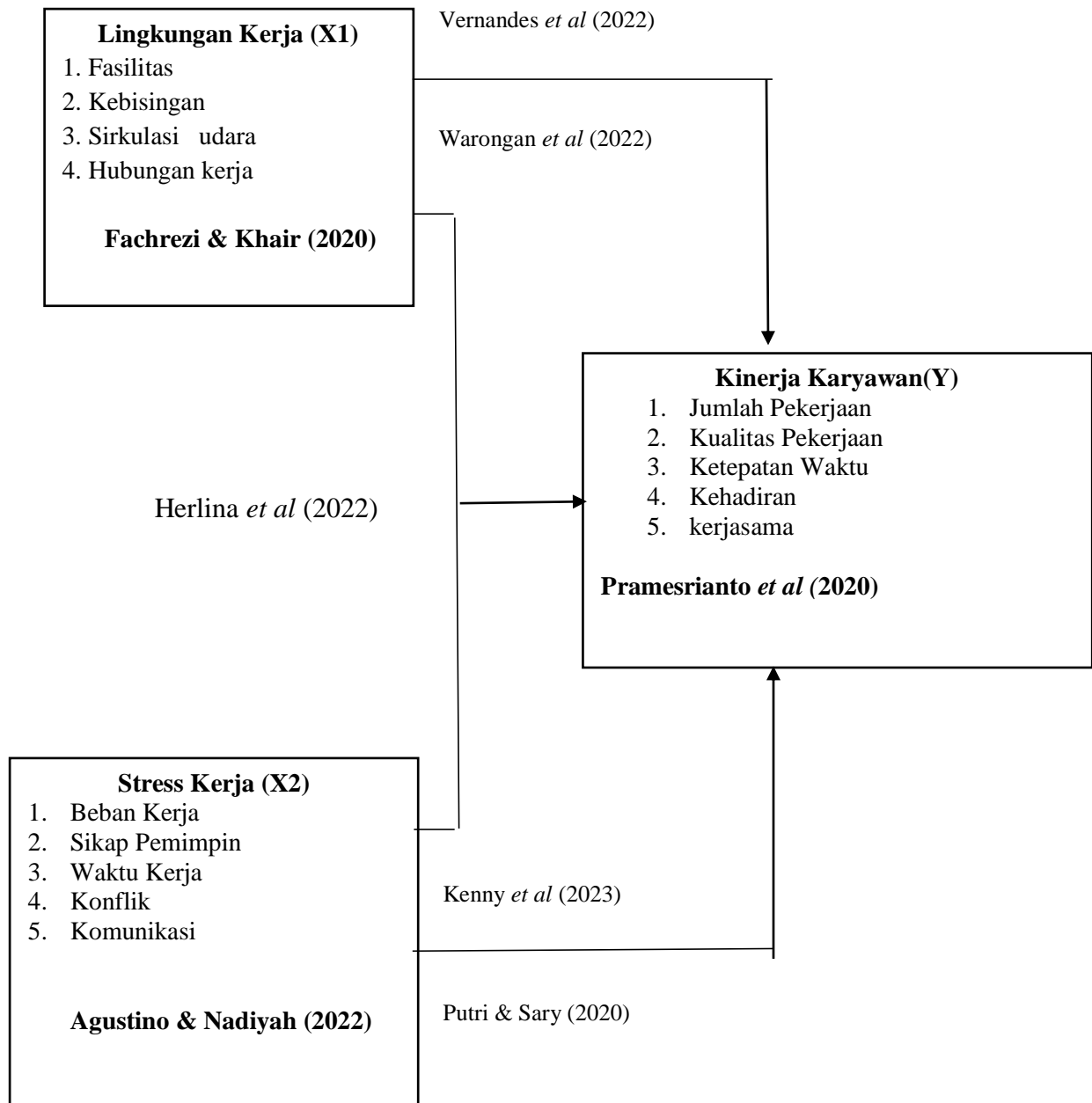
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina *et al* (2022) dalam penelitiannya pada Karyawan PT Muti Media Selular Baturaja. menyatakan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Pada PT Muti Media Selular Baturaja. Hal ini berarti karyawan memiliki stress kerja yang cukup. Serta apabila fasilitas kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu untuk mengoptimalkan kinerja.



Gambar 2. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan Kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

H2 : Diduga Stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Usaha Cipta Prima.