BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dal lain-lain.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:21).

Menurut Alex S. Nitisemito (1991:184), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja dalam setiap

perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Menurut Akhyari (2000:160) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu : pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasar *http://cokroaminoto.wordpress.com* (2007), lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di dalam suatu kantor atau organisasi. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan (*reward system*).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Sihombing (2004), Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor- fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Parlinda (2003:138) kondisi lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa faktor lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mencapai kinerja di samping faktor sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan profesional dapat diartikan sebagai sebuah cara untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, berloyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaanya (Hamid, 2003:40)

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya, baik tingkat atas maupun bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya

rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Soedarmayanti (2001:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu 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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

   Salah satu populasi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut menganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

   Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

   Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pen pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Nitisemito (1982:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indicator sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

   Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas,

suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akn berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indicator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

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

Tabel 2.1 Ukuran Tekanan dalam lingkungan kerja

Ukuran tekanan pekerjaan	Kesulitan dengan klien/pelanggan
	Harus bekerja lembur
	Gangguan saat melakukan pekerjaan
	Bertentangan dengan tujuan organisasi
	Bermasalah dengan pimpinan

	Pertentangan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga
	Tenggat waktu
	Masalah dengan rekan kerja
	Kepastian mengenai peningkatan/jenjang karir
	Adanya perasaan tidak aman dalam bekerja
	Terlalu banyak tanggung jawab yang diberikan
	Tekanan waktu

Sumber : http://www.bnet.com 2008

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Kata stress berasal dari bahasa latin *Stingere,* yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan, dan kemalangan. "Stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang" (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002:303).

Menurut Anwar Prabu (1993;93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Gibson dkk (1996;339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simtom,* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:157).

Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan, 2006:796).

Menurut Margolis, Kroes dan Quinn (1974) seperti dikutip Bailey (1980), stres adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di lingkungan tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologi.

Menurut Soewondo (1993), stres merupakan bentuk stres yang diakibatkan oleh suatu pekerjaan, atau suatu kondisi yang timbul akibat interkasi antara manusia dengan pekerjaannya ditandai oleh perubahan dalam diri orang tersebut yang menyebabkan penyimpangan dari fungsinya yang normal.

Tekanan dan stress sering kali disama-artikan oleh banyak orang, padahal keduanya berbeda dan mempunyai arti masing-masing. Tekanan adalah awal dari sebuah proses yang tidak dapat dihindari, namun dapat dikendalikan. Tekanan bersifat netral, dapat berakibat baik maupun buruk, bergantung pada kemampuan dan kecakapan setiap individu dalam menyesuaikan dirinya dengan tekanan

tersebut. Sedangkan stress adalah respons yang terjadi atas adanya suatu tekanan, yang bersifat rumit dan saling mempengaruhi.

Menurut Stephen P. Robbins (2006:796) kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Luthans (Sedarmayanti, 1996), stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2.1.2.2 Pendekatan Stress Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:517-518) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi:
    a. Meningkatkan keimanan
    b. Melakukan meditasi dan pernapasan
    c. Melakukan kegiatan olahraga
    d. Melakukan relaksasi
    e. Dukungan social dari teman-teman dan keluarga
    f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
    a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
    b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
    c. Menyediakan sarana olahraga

d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas

e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

f. Melakukan restrukturasi tugas

g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa penyebab stress kerja, antara lain :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

Penyebab stress kerja terdiri atas hal utama, yaitu kondisi dan situasi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, dan juga hubungan interpersonal para karyawan. Stress ialah tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Ada dua macam stress :

1. *Eustres*, yaitu stress, pembebanan, yang membawa kebaikan. Manusia hidup pasti mendapat stress semacam ini, sebab hanya dengan stress

ataupun pembebanan, orang menjadi makin kuat, tahan banting, dan makin matang. Disebut eustress sebab ini adalah stress yang baik, stress yang memang sengaja diadakan untuk memberikan kebaikan.

2. Distres, yaitu stress atau tekanan yang didapatkan tidak dengan sengaja, yang menimbulkan kerusakan, umumnya karena respon yang tidak benar, tidak wajar, tidak sesuai atas suatu penimbul tekanan.

Ivancevich dan Matteson, menyatakan bahwa stress kerja terjadi pada diri karyawan sebetulnya bukan hanya karena konflik saja tetapi factor-faktor lain yang mempengaruhi, diantaranya :

1. Kekaburan peran dan konflik peran
2. Kelebihan beban kerja
3. Tanggung jawab atas orang lain
4. Perkembangan karir
5. Kurangnya kohesi kelompok
6. Dukungan kelompok yang tidak memadai
7. Karakteristik tugas
8. Pengaruh kepemimpinan

T. Hani Handoko (2001:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek

4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan

Menurut John Suprihanto (2003:65) penyebab stres kerja adalah :

1. Penyebab fisik

Penyebab fisik meliputi :

a. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

b. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Penggeseran kera

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. Jetlag

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

e. Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3. Sifat pekerjaan

a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Ancaman pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Umpan balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut Robbins (2006) ada beberapa stress dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, dan ketidakpastian teknologis).
2. Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi).
3. Factor Individual (Isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern).

Table 2.2 Ukuran Tingkat Stress

Ukuran tingkat stress dilihat dari:	Lekas marah
	Kesulitan dalam pengambilan keputusan
	Kurangnya selera humor
	Adanya perasaan tertindas
	Kesulitan dalam berkonsentrasi
	Ketidakmampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan sebelum terburu-buru menyelesaikan tugas berikutnya
	Merasa jadi target dari kebencian orang lain
	Merasa tidak sanggup dalam menangani suatu maslah
	Ingin menangis ketika menghadapi masalah yang sekecil apapun
	Tidak terlalu tertarik dalam melakukan suatu hal setelah pulang kerja
	Bangun di pagi hari dan merasa lelah saat menjelang malam
	Terus menerus merasa salah

Sumber: http://www.bnet.com 2008

2.1.2.4 Penyebab Stres Kerja

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak oraganisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
3. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Menurut Carry Cooper (dikutip dari Jacinta F, 2002) menyatakan bahwa sumber stress kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
    a. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
    b. Overload. Overload dapat dibedakan secara kuatitatif dan kualitatif. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Overload secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
    c. Deprivational stress. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul

adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur social (kurangnya komunikasi social).

d. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara dan sebagainya

2. Konflik Peran Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga ahirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.
3. Pengembangan Karir Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita- cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.
4. Struktur Organisasi Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

Menurut Sarafino (dikutip dari Bart Smet, 1994) membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
2. Kurangnya control yang dirasakan.
3. Kurangnya hubungan interpersonal.
4. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akanmerasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Sedangkan menurut Igor S (1997:248), menyatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dank lien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Factor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (1997:249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stress kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menolak perubahan.
2. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.

3. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
4. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks.
5. Tidak memakai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

2.1.2.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996:363) menyatakan bahwa dampak dari stress kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stress kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stress kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku implusif, tertawa gugup.
3. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

5. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67).

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson:1996).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Robbins (2006:212) mendefinisikan prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Stoner (19221:206) mengemukakan teori bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, ability (kemampuan) dan role perception (pemahaman peran) atau pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai

kinerja yang tinggi. Dan seseorang dikatakan mempunyai pemahaman peran yang tinggi bila ia tahu dengan persis tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Deslller (2006:322) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat, dan pengawasan serta motivasi pribadi. Tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis organisasi/instansi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif .untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005 : 309).

Wirawan (2001:13) menyebutkan kinerja sering juga disebut dengan "kinetika kerja atau performance", kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetisi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut.

Hoy dan Miskel (2005:216), berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi daripada kemampuan dan motivasi, dengan formulasinya : performance = f (ability x motivation). Untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi/kemauan.

Menurut buku Lembaga Administrasi Negara (1993:3), kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu kegiatan

ataupun kebijaksanaan suatu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Dalam kamus Bahasa Indonesia (2005:503), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemauan kerja. Dalam pengertian luas, kata kinerja selalu dikaitkan dengan kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar P.Mangkunergara (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Berikut adalah penjabarannya, yang dapat disimpulkan :

a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselelsaikan.
c. Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban perusahaan kepada karyawannya.
d. Sikap, Perilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya

Menurut Gibson (1997:164) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Factor Individu

Factor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2. Factor Psikologis

   Factor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Factor Organisasi

   Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepimpinan dan imbalan.

Menurut Mahmudi (2005 : 2) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Table 2.3 Ukuran Kinerja Pekerjaan

Ukuran Kinerja Pekerjaan	Keinginan untuk tidur
	Konsentrasi
	Daya ingat
	Stabilitas emosi
	Kemampuan dalam mengambil keputusan
	Komunikasi dengan orang lain
	Koordinasi tangan dan mata
	Daya tangkap visual
	Kewaspadaan
	Kemampuan dalam mengambil keputusan
	Kecepatan dalam beraksi

Sumber: http://www.qld.gov.au 2009

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang komkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

6. Mencari kesempatan yang merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan, (Prawirosentono, 1999).

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.4.1 Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Factor-faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan. Menurut Nitisemito (1982) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap stress karyawan.

2.1.4.2 Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1997:164) salah satu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi

stress kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Sperti yang dikatakan Nurdansyah (2009) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Cary Cooper (1995), salah satu dari sumber stress adalah kondisi pekerjaan sperti lingkungan kerja, overload, deprivational stress, pekerjan beresiko tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.3 Keterkaitan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari (dikutip dari Nita Wahyu Wulandari, 2008) meneliti tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang negative signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian menurut Azazah Indriyani, SE (2009) meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.4 Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Anwar Prabu (1993:93), stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaanya. Dan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

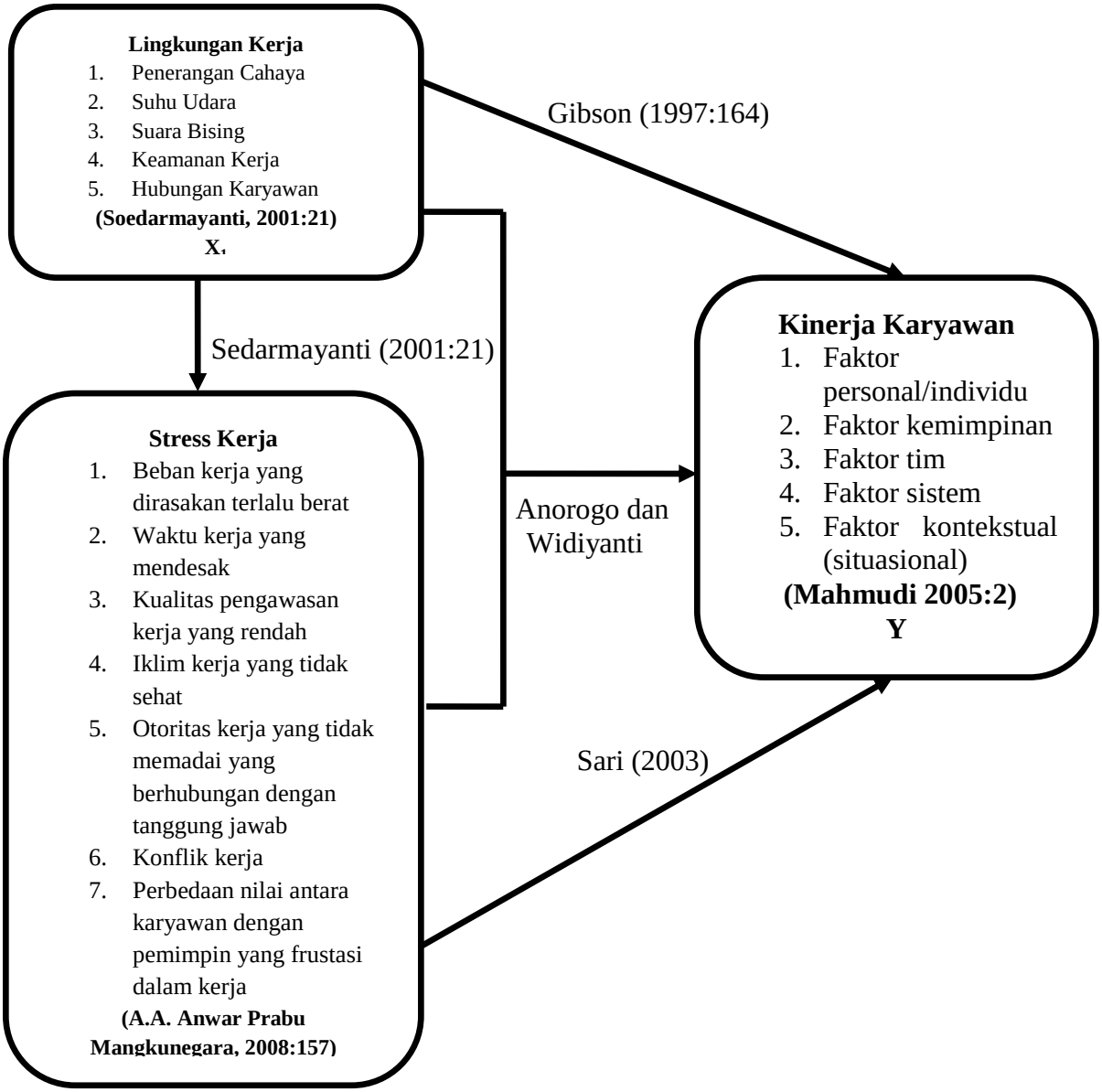
Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:21).

Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simtom,* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:157).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai denga tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67).

Berdasarkan pada pandangan beberapa para ahli diatas mengenai hal-hal yang terkait dengan lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu, kita dapat membuat kesimpulan bahwa terdapat suatu keterikatan antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

Oleh karena itu dapat dilihat penjelasan diatas melalui gambar 2.1 paradigma penelitian dibawah ini :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Dwi Septianto	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang	Hasil penelitian dismpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Pataya Raya Semarang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.102. dan stress kerja pada PT. Pataya Raya Semarang mempunyai pengaruh negative signifikan terhadap	Menggunakan regresi berganda sedangkan saya menggunakan path analisis.	Sama-sama mengunakan variable lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja.

			kinerja karyawan ditolak. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 1.173.		
2.	Jerry Marcellinus Logahan	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem	Variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variable stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.	Menggunakan regresi berganda sedangkan saya menggunakan path analisis	Sama-sama mengunakan variable lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja
3.	Munparidi	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan daerah	Bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh	Menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan sedangka	Sama-sama mengguna kan variabel lingkungan kerja dan kinerja

		air minum Tirta Musi Kota Palembang	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.	n saya tidak.	karyawan.
4.	Mariskha Z	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sedangkan secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.	Menggunakan variabel kepuasan kerja sedangkan saya tidak.	Sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan.
5.	Ali Kesuma	Pengaruh Lingkungan Kerja, motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai	Hasil pengujian hipotesis memberikan sebuah gambaran tentang variable yang mempunyai pengaruh terbesar	Menggunakan 4 variabel sedangkan saya menggunakan 3 variabel.	Sama menggunakan variable lingkungan kerja saja.

			terhadap kinerja karyawan, yaitu motivasi. Hal ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa motivasi merupakn prioritas utama bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya disamping juga budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.		
6.	Arif Imam Suroso dan Rotua Siahaaan	Pengaruh Stres dalam pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus di Perusahaan Agribisnis PT NIC	Stressor berpengaruh langsung dan bersifat positif terhadap tingkat stre kerja tersebut secara signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sementara kinerja	Hanya menggunakan 2 variabel saja sedangkan saya menggunakan 3 variabel.	Sama menggunakan variable stress kerja dan kinerja.

			juga berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan.		
7.	Siti Rahmawati	Analisis Stres Kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang bogor	Berdasarkan hasil penelitian terhadap stress kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk, dapat disimpulkan bahwa tingkat stress kerja yang dialami karyawan saat ini berada pada tingkat rendah.	Hanya menggunakan 1 variabel sedangkan saya menggunakan 3 variabel.	Sama-sama mengunakan variable stress kerja.
8.	Theresia Sunarni dan Veni Istanti	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang	Bahwa stress kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja	Variabelnya ada yang menggunakan variable motivasi kerja sedangkasaya tidak menggunakannya.	Sama-sama mengguna kan variable stress kerja dan kinerja karyawan.

			dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
9.	Salwa Hayati Hasan, Nasir Azis, Muhammas Adam	Pengaruh Lingkngan Kerja terhadap Kinerja Aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan variable lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nono fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga swadaya masyarakat di kota banda aceh. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa secara parsial menunjukan bahwa variable lingkungan kerja fisik	Hanya menggunakan 2 variabel sedangkan saya menggunakan 3 variabel.	Sama-sama mengguna kan variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

			berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada lembaga swadaya masyarakat di kota banda aceh. Sedangkan variable lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada lembaga swadaya masyarakat di kota banda aceh.		
10.	Sanusi Hamid	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Matematika pada beberapa Perguruan Tinggi di Kota Makassar	Menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial, suasan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Menggunakan variable motivasi sedangkan saya menggunakan variabel stress kerja.	Sama-sama mengguna kan variable lingkunga n kerja dan kinerja karyawan.

			secara parsial dan secara bersama-sama kedua variable bebas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.		
11.	Peni Tunjungsari	Pengaruh stress kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawab pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	Bahwa terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi.	Menggunakan variable kepuasan kerja sedangkan saya menggunakan variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variable stress kerja.

2.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:64), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_1 : Lingkungan Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung cukup baik

H_2 : Stress Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung cukup baik

H_3 : Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung cukup baik

H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung

H_5 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung baik secara simultan maupun parsial.