

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan kondisi-kondisi yang menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Anam (2018: 46) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.”

Menurut Afandi (2018: 51) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”

Sedangkan menurut Darmadi (2020: 242) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.”

Menurut Sedamaryanti (2017:21) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa penertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.1.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2017:19), menjelaskan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti :
peralatan kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana.

- b. Lingkungan peran tara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang, seperti : kelembaban, sirkulasi udara, dekorasi/tata warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, temperatur, dan bau-bauan.

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 dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu

ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja,

misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.1.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk

pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pencahayaan, penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
 - b. Kelembaban, banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh tempratur udara, dan secara bersama-sama antara tempratur, kelembaban, kecepatan, udara bergerak, radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

- c. Kebisingan, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi'
- d. Pewarnaan, warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi.
- e. Ruang gerak yang diperlukan, suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
- f. Fasilitas, suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktifitas bekerja.
- g. Bau-bauan ditempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kegiatan penciuman.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan dengan atasan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

c. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dan memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

2.1.1.5 Hirarki Kebutuhan Maslow di Lingkungan Kerja

Untuk memotivasi karyawan, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan cara untuk memberi insentif kepada setiap karyawan agar merasa bahwa kebutuhan terpenuhi. Berikut ini beberapa tindakan yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan untuk memotivasi karyawan menggunakan hirarki kebutuhan Maslow.

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Suatu perusahaan harus bisa memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman.

2. **Kebutuhan Keamanan**

Semangat kerja karyawan akan rendah jika karyawan tidak merasa aman. Perusahaan harus memastikan karyawan bekerja di lingkungan yang aman, dan perusahaan memperlakukan mereka dengan adil.

3. **Kebutuhan Sosial**

Karyawan ingin merasa dirinya bagian dari perusahaan. Sebagai pimpinan, maka harus memberikan kesempatan bersosialisasi untuk membangun tim kepada karyawan.

4. **Kebutuhan Penghargaan**

Karyawan ingin merasa bahwa dirinya melakukan pekerjaan dengan baik dan mereka menerima pengakuan atas upaya tersebut. Sebagai pimpinan, ada banyak strategi pemberian perhatian lebih pada karyawan untuk meningkatkan harga diri mereka.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Sebagai pimpinan adalah tanggung jawab untuk membantu karyawan menjadi versi terbaik dari diri mereka dengan menempatkannya dalam situasi yang menantang di mana mereka merasa diberdayakan untuk mengerahkan kemampuannya.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya sehingga kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto, 2014: 69).

Sinambela (2016:72) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Siagian (2012: 132) menyatakan bahwa stres 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 dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Suwatno dan Priansa (2014: 86) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2013 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi Michael *et al.*, dalam Rizki (2016:15) yaitu:

1. Beban kerja

Adanya ketidak sesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja

berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidak seimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit. Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan *supervisor* (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan sertatujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Suatu instansi atau organisasi pasti selalu mengharapkan para karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien, jika suatu instansi atau organisasi dapat memberi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik maka karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi atau organisasi tersebut.

Menurut Dewi & Mashar (2019: 113) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.”

Menurut Kasmir (2017: 182) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa, “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan yang dilakukan secara maksimal dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati & Mattalata (2018: 27) tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

Manfaat dari kinerja karyawan menurut Rismawati & Mattalata (2018: 36) sebagai berikut:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada juga ahli yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nofriansyah (2018: 27), yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi, yaitu dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakanyang

terbebaskan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin, yaitu sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
4. Inisiatif, yaitu seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan dari faktor diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa suatu instansi atau organisasi harus memperhatikan semua faktor-faktor tersebut demi kelangsungan kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, agar kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan terlaksana dengan efektif dan efisien.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut jika pengalaman keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat, melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang sistematis, kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan penerapan dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan pengembangan organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Apakah waktu penyelesaian pekerjaan terkait dengan target waktu yang direncanakan. Segala upaya dilakukan untuk menyelesaikan sesuai rencana agar tidak mengganggu tugas-tugas lainnya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, judul, sumber penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Susi Handayani, Raihanah Daulay (2021), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut, Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1 e-ISSN: 2797-9679	Variable Independen: Lingkungan Kerja dan stress kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode penelitian : Deskriptif Kuantitatif	Tempat penelitian: PT. Bank Sumut Sampel : 120 karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Jeli Nata Liyas (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Simpang Pasar Bawah, Jurnal Equilibrium Vol. 8 No.1	Variable Independen : Lingkungan Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan	Tempat Penelitian: PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Simpang Pasar Bawah Sampel : 34 orang	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Simpang Pasar Bawah sebesar 59%.
3	Ni Made Mustyani, Ni Nengah Sudja dan Ni Made Dwi Puspitawati (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDA Desa Adat Kutuh, Jurnal Emas Vol 3 Nomor 6 Juni 2022, E-ISSN : 2774-3020	Variable Independen : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Tempat Penelitian: BUMDA Desa Adat Kutuh Sampel : 88 karyawan	Hasil penelitian ini Adalah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Stres Kerja berpengaruh negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDA

No	Penulis, judul, sumber penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
4	Mariella Pantouw, William A. Areros dan Wehelmina Rumawas (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima, productivity, Vol. 1 No. 5, 2020 e-ISSN. 2723-0112	Variable Independen : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Tempat Penelitian: PT. Sinar Galesong Prima Sampel : 60 karyawan	Hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
5	Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia (2017), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Kartika Jaya, Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017	Variable Independen : Stes Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Tempat Penelitian: PT Catur Kartika Jaya	Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai produksi di PT Catur Kartika Jaya.
6	Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati (2017), Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Jateng Kota Semarang, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No.1	Variable Independen : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Tempat Penelitian: PT. Bank Jateng Kota Semarang	Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jateng Kota Semarang
7	Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh, Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No.1	Variable Independen : Lingkungan Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Variable independen: Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Tempat penelitian: Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
8	Eric Hermawan (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta, Jurnal Kajian Ilmiah, Vol. 2 No. 2 (Mei2022), e-ISSN: 2597- 792X, ISSN: 1410-9794	Variable Independen : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Variable Independen : Beban Kerja Tempat penelitian: PT. Sakti Mobile Jakarta Sampel: 85 karyawan	Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.
9	Noviansya, Ahmad Soleh dan Mimi Kurnia (2022), Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall, Jurnal Ekombis Review Vol.10 No.1 ISSN: 2716- 4411	Variable Independen : Lingkungan Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Variable independen : Konflik Peran Tempat penelitian: Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall Jumlah sampel: 11 Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall

No	Penulis, judul, sumber penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
10	Farida Ayu Ningsih (2021), Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya Utara, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 5, Mei 2021, e- ISSN: 2461-0593	Variable Independen : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode :Kuantitatif	Variable Independen : Kompetensi Tempat penelitian: PT. Pos Indonesia Surabaya Utara Sampel : 45 karyawan	Hasil analisis Data menunjukkan Bahwa kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat
11	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel dan Rita N. Taroreh (2019), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Manado, Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, ISSN 2303-1174	Variable Independen : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode:Kuantitatif	Variable Independen : Beban Kerja Tempat penelitian: PT. FIF Group Manado Sampel : 60 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
12	Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani (2019), Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang, Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi 25 (45)	Variable Independen : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode :Kuantitatif	Variable Independen : Beban Kerja Tempat penelitian: PT.Sinarmas distribusi Nusantara Semarang Sampel : 50 karyawan	Hasil Pengujian hipotesis Membuktikan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	Opan Arifudin dan Fenny Damayanti (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kabupaten Subang, Jurnal Pemikiran dan Perbankan Syariah Vol.6 No.1, ISSN: 2686- 5149	Variable Independen : Lingkungan Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Variable Independen : Karakteristik Individu Tempat penelitian: Bank BRI Syariah Kabupaten Subang	Terdapat pengaruh yang Signifikan Lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
14	Muhammad Rizki dan Firman Adhitara (2021), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang, Jurnal Manajerial dan Bisnis Vol. 4 No. 1	Variable Independen : Stres Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Tempat Penelitian: PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjung pinang Sampel : 73 Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan
15	Nariah (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank OCBC NISP, TBK Cabang Bintaro, Jurnal Ekonomi Vol.3 No.3 ISSN:2622- 9935	Variable Independen : Lingkungan Kerja Variable Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Tempat Penelitian: PT.Bank OCBC NISP, TBK Cabang Bintaro Sampel : 85 Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap Organisasi atau perusahaan selalu menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan dengan karyawan
 - b. Hubungan dengan atasan
 - c. Keamanan kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2014: 86) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Indikator-indikator stress kerja menurut Michael *et al.*, dalam Rizki (2016:15) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Konflik kerja
3. Ambiguitas Kerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan akan berhadapan dengan kinerja. Berhasil atau gagalnya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja karyawan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Kasmir (2017: 182) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Menurut Mangkunegara (2017:75) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2015).

Menurut Terry dalam (Katini,2017), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Prastyo et al., 2017: 6).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestary dan Harmon (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero)”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Harianto dkk (2018:144) kinerja karyawan tergantung pada rendahnya stres atau sebaliknya munculnya masalah-masalah dalam diri tenaga kerja yang tidak puas dengan hasil kerjanya. Jadi disimpulkan stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan menurunkan kinerja. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa” dengan hasil menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan