

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta uraiannya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Beban Kerja**

Ratnasari and Purba (2019) Beban kerja merupakan aspek pokok yang sangat penting dalam proses bekerja yang dimana sangat berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku seorang karyawan disaat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

##### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017: 21), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Dhania dalam Ratnasari and Purba (2019) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian tertentu dimana baik secara fisik dan psikis. Sedangkan menurut Munandar (2016: 385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan

beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak mengenakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan stress.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor Beban Kerja**

Menurut Achyana dalam Diana (2019) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar pekerjaan seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

#### 2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara

objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Sedangkan menurut Gibson dalam Chandra dan Adriansyah (2017) faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu).

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja.

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab, stres di lingkungan kerja. hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari dalam seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *ling shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict* atau kemenduaan peran dan konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

#### 4. Kebisingan.

Hal ini dapat memengaruhi pekerjaan dalam hal kesehatan dan performanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat memengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

#### 5. *Information overload.*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menurut konsekuensi yang berbeda dapat memengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

#### 6. *Temperature extremes* atau *heat overload.*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

#### 7. *Repetitive action.*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus

mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

#### 8. Tanggung jawab.

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

#### **2.1.1.3 Indikator-indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017: 33) yang meliputi:

##### 1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi distribusi berhubungan dengan reseller, retail, grosir, dan pelaku distribusi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.

- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan disarankan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

#### **2.1.1.4 Aspek Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017: 36) aspek beban kerja dibagi menjadi 3 yaitu, diantaranya:

##### **1. Beban Kerja Fisik**

Beban kerja dipandang aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Pada beban kerja fisik dibedakan menjadi beban kerja fisiologis seperti kesehatan secara menyeluruh pada karyawan, yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernafasan, serta fungsi alat indra pada tubuh karyawan. Sedangkan biomekanika, yaitu seperti kekuatan otot tubuh.

##### **2. Beban Kerja Psikis**

Beban kerja yang dipandang dari aspek psikis adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek mental karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. beban kerja psikis merupakan beban kerja yang timbul ketika karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan, bahkan bagaimana seseorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

##### **3. Pemanfaatan Waktu**

Beban kerja dipandang dari aspek pemanfaatan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja.

### **2.1.1.5 Dampak Beban Kerja**

Menurut Manuaba dalam Irawati dan Carollina (2017) beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas kerja menurun.

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan.

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi.

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga menimbulkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena



tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.1.6 Manfaat Beban Kerja**

Untuk dapat memperbaiki kualitas SDM suatu organisasi melakukan analisis beban kerja yang memiliki manfaat sebagai berikut:

##### **1. Penentuan Jumlah Kebutuhan Karyawan**

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan ditujukan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan (rekrutment) atau pengurangan (PHK) tenaga kerja pada suatu unit kerja. Dengan mengetahui jumlah tenaga kerja optimal dan komposisi yang dibutuhkan pada tiap unit kerja diharapkan dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

##### **2. Melakukan Proses Terorganisir dalam Melakukan Penambahan atau Pengurangan Karyawan**

Diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya.

##### **3. Melakukan Penyempurnaan Tugas dalam Jabatan-jabatan yang ada pada Setiap Organisasi**

Untuk mencapai suatu kinerja organisasi yang unggul, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kompetensinya. Jabatan-jabatan yang strategis yang dipegang oleh sumber daya manusia yang mempunyai akan ikut meningkatkan produktivitas organisasi.

##### **4. Penyempurnaan SOP (Standard Operating Procedure)**

Penyempurnaan SOP dilakukan setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja. Dengan melakukan penyempurnaan, diharapkan ada perbaikan dalam SOP suatu bidang kerja sehingga setiap karyawan yang berada dalam suatu organisasi memiliki pekerjaan sesuai kompetensi, latar belakang pengalaman, relasi, dan latar belakang kesehatan.

#### 5. Penyempurnaan Struktur Organisasi

Penyempurnaan ini bertujuan agar unsur-unsur di dalam organisasi mengalami perubahan utamanya karyawan dapat bekerja sesuai kompetensinya. Ketika analisis beban kerja dilakukan, akan diketahui pada bagian mana saja yang memerlukan perbaikan akibat dari terlalu tinggi dan rendahnya beban kerja karyawan pada bagian-bagian dalam organisasi.

#### 6. Penentuan Jumlah Kebutuhan Pelatihan (Training Needs) Bagi Karyawan

Dengan adanya analisis beban kerja, organisasi dapat menentukan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Dengan cara mengidentifikasi waktu normal tiap karyawan nilainya lebih besar dibandingkan dengan waktu standar yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan/aktivitas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu pada suatu perusahaan.

### **2.1.2 Stres Kerja**

Seorang manajer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan atau mengelola

stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar produktivitas mereka juga pada posisi yang diharapkan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Beehr dan Newman dalam Asih (2018: 2) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Mangkunegara dalam Asih (2018: 2), mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Gibson dalam Asih (2018: 3) stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis Stres**

Asih (2018: 4), Stres tidak selalu buruk meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat

menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak professional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka.

Berney dan Selye dalam Asih (2018: 4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustress (good stres)*

*Eustress* merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

2. *Distress*

*Distress* merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstress*

*Hyperstress* yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat serangan teoritis.

4. *Hypostress*

*Hypostress* merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

### 2.1.2.3 Gejala-gejala Stres Kerja

Asih (2018: 6), Individu akan mengalami gejala stres positif apabila mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres negatif.

Robbins dan Timothy dalam Asih (2018: 9), mengungkapkan tentang gejala stres meliputi hal-hal berikut:

#### 1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

#### 2. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

#### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

### 2.1.2.4 Faktor-faktor yang memengaruhi Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Asih (2018), faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya:

#### 1. *Stressor* kondisi pekerjaan.

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

2. *Stressor* stres peran.

Ketidajelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* peran gender; pelecehan seksual.

3. *Stressor* faktor interpersonal.

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. *Stressor* perkembangan karir.

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. *Stressor* struktur organisasi.

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

6. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan.

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

### 2.1.2.5 Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins dalam Massie dkk. (2018) antara lain:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang dapat mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain untuk mencapai tujuan.

### 2.1.2.6 Dampak Stres Kerja

Pergerakan mekanisme bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan *stressor*. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa diantaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras,

meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga *stressor* yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Menurut Cox dalam Damopolii dkk. (2018) telah mengidentifikasi 5 jenis dampak stres yang potensial. Kategori yang disusun oleh Cox meliputi:

1. Dampak *Subyektif*: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan kesepian.
2. Dampak Perilaku (*Behavioral Effect*): kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati dan ketawa gugup.
3. Dampak Fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, keringat di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan panas dingin.
4. Dampak Organisasi: keabsenan, pergantian pegawai, rendahnya produktifitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidak puasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan *universal* dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Semuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.



Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017: 25), 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.

Menurut Mangkunegara dalam Lestary dan Harmon (2017), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Sedangkan menurut Heizer dan Render dalam Lestary dan Harmon (2017), menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

#### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017: 60) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017: 60) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Robbins (2017: 98), lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerjapegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Wangi (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang memengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017: 60) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan sesama, ataupun dengan bawahan.

Menurut Nitisemito dalam Kristanti (2017), lingkungan kerja non fisik menggambarkan sesuatu keadaan yang membantu untuk kerja sama antara tingkat

pimpinan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja.

Sedangkan menurut Wursanto dalam Kristianti (2017), mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Pada penelitian ini lebih memperhatikan permasalahan lingkungan kerja non fisik, karena sesuai dengan fenomena permasalahan yang penulis temukan di tempat penelitian.

#### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017: 27), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017: 45), dimensi dan indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Hubungan dengan pimpinan.

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

## 2. Hubungan sesama rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam Lestary dan Harmon (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan dalam Lestary dan Harmon (2017), menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Paramitadewi dalam Diana (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

#### **2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan**

Munandar dalam Indrasari (2017) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain:

##### *1. Identification*

*Identification* yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *jobanalysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang memengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.

##### *2. Measurement*

Pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk penilaian prestasi kerja yang memilah baik-buruknya.

##### *3. Management*

*Management* yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standari-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja**

Menurut Sugianti dalam Diana (2019) mengungkapkan bahwa kinerja tidak terjadi begitu saja, melainkan ada faktor-faktor lain yang memengaruhi. Ada 3 faktor menurutnya yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Internal Pegawai.

Faktor internal pegawai meliputi kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, kepuasan kerja.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi.

Faktor lingkungan internal organisasi meliputi penggunaan teknologi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, iklim kerja, sumber daya pendukung, teman sekerja, dan pelatihan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

#### **2.1.4.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Rolos dkk. (2018), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 3. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun) dan Judul	Persamaan dan Perbedaan (Variabel)	Sumber	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.	Persamaan: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Beban Kerja, Stres Kerja.	Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol. 5, No. 1, September 2020	Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Lyta Lestary dan Harmon (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Beban Kerja, Stres Kerja	Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017	Berdasarkan hasil, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado.	Persamaan: Stres Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Beban Kerja, Lingkungan Kerja	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado.



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, dan Andre Syahputra Tarigan (2021)	Persamaan: Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan Perbedaan: Tidak ada	Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 2, No. 3, Maret 2021	Secara persial stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani (2018)	Persamaan: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Tidak ada	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6.	Yana Diana, SE., M.Si (2019)	Persamaan: Beban Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Stres Kerja, Lingkungan Kerja	Jurnal Manajemen Tools Vol. 11 No. 2 Desember 2019	Berdasarkan analisis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintan Lagoon Resort.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Winner Clinton Purba, Langgeng Ratnasari (2018) Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses	Persamaan: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Konflik Kerja, Lingkungan Kerja	Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Vol. 5 No. 2 Tahun 2018	Konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Hermawati, Syofian (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu	Persamaan: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Lingkungan Kerja	Creative Research Management Journal Vol. 4 No. 1 Juni 2021	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Tomy Siagian, Hazmanan Khair (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Persamaan: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1, No. 1, September 2018	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(4)
10.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Persamaan: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Tidak ada	Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019)	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negatif, tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif, signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Jeky K. R. Rolos, Sofia A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Persamaan: Beban Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Stres Kerja, Lingkungan Kerja	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
12.	Cristine Julvia (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Stres Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja	Jurnal Ilmiah Pengamat Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari – Juni 2016	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Persamaan: Beban Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Jam Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja.	Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No. 2, Juni 2021	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
14.	Ryani Dhyan Parashakti dan Putriawati (2020) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Keselamatan Kesehatan Kerja, Stres Kerja	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 1, No. 3, Januari 2020	Keselamatan kesehatan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Apfia Ferawati (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Perbedaan: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja	AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

---

Sumber: Hasil Telaah Peneliti

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang dianggap paling penting dan memiliki dampak paling besar terhadap kemajuan sebuah perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Selain itu perusahaan harus dapat memanfaatkan lingkungan kerja yang terjadi pada perusahaan sebagai lingkungan yang bersifat positif. Lingkungan kerja positif dianggap dapat meningkatkan hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, jika tidak para karyawan akan mengalami stres kerja yang akan berdampak pada kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 21), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

### **1. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.**

Pendapat yang dikemukakan oleh Lisnayetti dalam Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitupula sebaliknya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat penting bagi perusahaan, dengan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan karyawan

tidak efektif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan karyawan merasa cepat bosan dalam bekerja. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan itu sendiri.

## **2. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Beban yang bersifat fisik dan mental, pikiran selamanya berjangka panjang, dari beban kerja sangat dapat berpengaruh pada stres kerja karyawan yang tinggi, akan tetapi beban kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu bersifat buruk pada diri karyawan tersebut, beban kerja juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan untuk mendapatkan sesuatu dengan keinginan dan semangat yang kita miliki dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

Kondisi beban kerja yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap stres kerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja sehingga hasil kerjanya berantakan. Selain itu karyawan yang mengalami stres yang berlebihan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) terdapat indikator yang memengaruhi beban kerja karyawan yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Beehr dan Newman dalam Asih (2018: 2) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta

dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

### **3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karaywan**

Stres kerja yang dialami oleh pegawai menimbulkan dampak positif dan negatif bagi karyawan yang bersangkutan. Stres yang dialami oleh karyawan adalah bagian dari kehidupan kerja yang dialami oleh seluruh pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Julvia (2016) bahwa stres dapat sangat membantu, tetapi juga dapat berperan merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong dan mengganggu kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, bahkan dapat menyebabkan sakit atau tidak kuat bekerja lagi.

### **4. Hubungan Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Rizki dkk. (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara persial berpengaruh terhadap stres kerja. Jika seseorang stres dalam pekerjaannya, maka ia akan dapat memberikan 100% kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh.

Berdasarkan penelitian terdahulu dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memengaruhi stres kerja. Dimanajika lingkungan

kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi lingkungan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan menghilangkan rasa stres kerja pada karyawan.

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins dalam Massie dkk. (2018) antara lain: tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017: 60), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan sesama, ataupun dengan bawahan.

### **5. Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kinerja Karyawan**

Organisasi selaku induk kerja 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. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pencahayaan, suhu udara, kelembaban, kebersihan, dan tingkat kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan, dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat memengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula dengan hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut, tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai



gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **6. Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Beban Kerja**

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menemukan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Beban kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya akan memberikan dampak stres. Jika beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka akan turut mengurangi stres. Lingkungan kerja yang dirasakan tersebut juga tidak terlepas dari faktor beban kerja yang sesuai, dimana akan menurunkan stres sehingga lingkungan kerja menjadi baik. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 45), dimensi dan indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut: hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Paramitadewi dalam Diana (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Robbins dalam Rolos dkk. (2018), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan apabila beban kerja dalam sebuah perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, stres kerja yang tidak terlalu banyak serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Non-Manager* PT Agri Bintang Multi Niaga”**.