

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

Willy Arafah (2014:724) menerangkan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya.

Irham Fahmi (2016:277), menerangkan bahwa suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuan, sehingga jika terus di biarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Hani Handoko (2011:200), menerangkan bahwa suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Abdurrahmat Fathoni (2009:176) menerangkan bahwa stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak relaks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Sondang P.Siagian (2014:300) menerangkan stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, yang biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

2. Penyebab-penyebab umum stress kerja

Sedarmayanti (2017:79), menerangkan ada beberapa tingkatan rangsangan yang dapat menyebabkan stress kerja yaitu :

- a. Tingkatan Rangsangan Rendah : Pekerjaan rutin yang membosankan; kurang berhubungan dengan orang lain; hubungan

yang tidak memuaskan dan tidak menguntungkan; Kurang kesempatan yang bersifat rekreatif.

- b. Tingkat rangsangan tinggi : Terlalu sibuk; tuntutan konflik dengan waktu/keahlian; terlalu banyak aktifitas yang dikerjakan; kurang kesempatan untuk santai ; kecemasan finansial/pribadi.

3. Dampak stress kerja pada instansi

Pada stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya dampak yang merugikan timbul dapat berupa :

- a Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b Mengganggu aktivitas kenormalan kerja
- c Menurunkan tingkat produktifitas kerja.
- d Menurunkan pemasukan dan keuntungan karyawan
- e Kerugian financial
- f Dampak terhadap individu

4. Indikator stress kerja

Hani Handoko (2011:200) menerangkan stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressors. Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja

yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan. Diantara kondisi- kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

Beban kerja yang berlebihan; tekanan atau desakan waktu; konflik antar pribadi dan antar kelompok; perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan; berbagai bentuk perubahan.

Di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. penyebab-penyebab stress “*off-the-job*”

- a Kekuatiran financial
- b Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraian)
- d Masalah fisik
- e Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f Masalah-maslah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

5. Dampak stress kerja pada karyawan

Reaksi stress dapat merupakan reaksi psikis maupun fisik. Biasanya karyawan yang stress akan menunjukan perubahan perilaku. Perubahan-perubahan ini merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stress antara lain :

Tidak bisa berkonsentrasi; bekerja melewati batas kemampuan; keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan; kesulitan membuat keputusan; kesalahan yang sembrono; kelalaian menyelesaikan pekerjaan; kesulitan berhubungan dengan orang lain.

6. Reaksi Stress

Orang-orang memiliki toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi stress. Banyak orang mudah sedih hanya karena peristiwa ringan. Di lain pihak, banyak orang lain yang dingin dan tenang (*calm*), terutama karena mereka mempunyai kepercayaan di atas kemampuannya untuk menghadapi stress. Hani Handoko (2011:203) membedakan dua tipe karyawan dalam menghadapi stress kerja. Kedua tipe tersebut adalah:

- a. Tipe A, karyawan tipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar – standar tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang ajeg (konstan). Mereka lebih cenderung mengalami gangguan-gangguan fisik akibat stress, seperti serangan jantung, penyakit lever, dan sebagainya.
- b. Tipe B, orang tipe B adalah lebih rileks dan tidak suka menghadapi “masalah” atau “*easygoing*”. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya, serta tidak senang bersaing. Mereka terutama rileks dalam kaitannya dengan tekanan waktu, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan stress.

B. LINGKUNGAN KERJA

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh sebab itu penentu dan pencipta lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik tentu dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong dalam Bagus kisworo (2012:75), *“the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”*. Nitisemito dalam Widyanto (2010:1351), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik

dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti (2017:26) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

2. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yakni :

a. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2017:27) yang dimaksud dengan lingkungan fisik yaitu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

1) Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya, dan lain-lain).

2) Lingkungan perantara

a) Pencahayaan atau penerangan di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan.

b) Sirkulasi udara tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu populasi yang cukup untuk menyibukan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi,

bukan menurut peneliti, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e) Keamanan

Keamanan ditempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan .

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah peting, khususnya pada area produksi perusahaan yang bergerak dalam industry manufaktur, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan penataan fakto-faktor lingkungan kerja fisik dalam pelaksanaan aktifitas produksi.

C. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. As ad, (1999:6) dalam Al fadjar dan Indrasari (2018:208) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Simanjuntak dalam Veithzal, et.al (2015:408) yaitu kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016:137) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Satria dan Susatyo (2014), mengungkapkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan *outcome*.

2. Indikator-indikator kinerja pegawai Heidrahman dan Suad Husnan dalam Al fadjar dan Meithiana (2018:211) menyatakan sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerja dapat diselesaikan.

- b. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

- c. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

d. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin

f. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

g. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah di tentukan.

Berdasarkan devinisi teori-teori tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

D. PENELITIAN TERDAHULU

Berikut ini beberapa peneliti terdahulu yang telah dilakukan dalam penguji yang berhubungan dengan Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 1
Peneliti Terdahulu

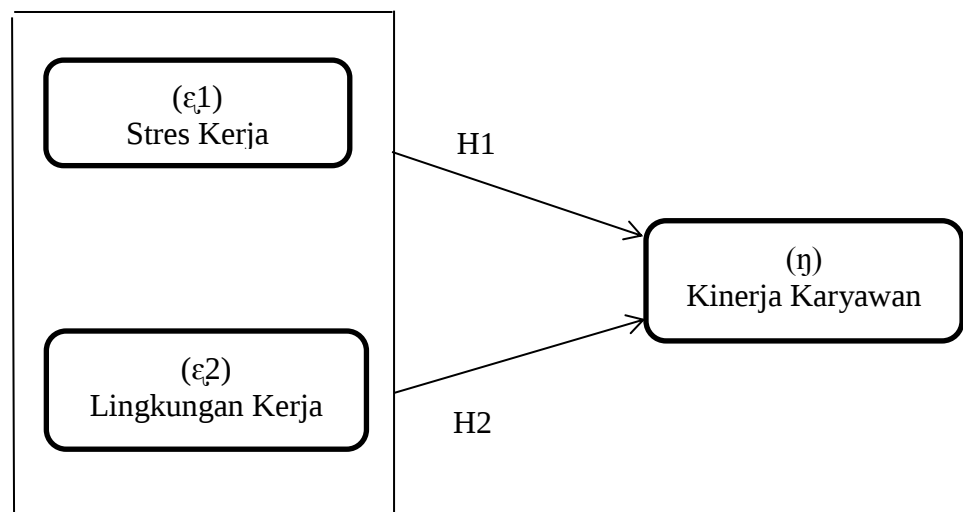
Nama	Judul Penelitian	Variabel	Metodelogi Analisis	Hasil penelitian
Sih Darmi Astuti (ISSN 1412-3126) 2010 Vol. 17 Jurnal Bisnis dan Ekonomi	<i>Model PersonOrga nization fit (p-O fit model) terhadap KepuasanKe rja, Komitmen Organisasio nal Dan Kinerja Karyawan</i>	<i>Model Person Organization fit (p-O fit model) Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasion al Dan Kinerja Karyawan</i>	Analisis SEM (Structural Equation Modeling)	-Kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan -Komitmen Organisasi onal dan Kinerja Karyawan Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Metodelogi Analisis	Hasil penelitian
Putu Yudha, at.a(ISSN 2302-8556) 2013 Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Sektor Publik denganIn-Role Performance danInnovative Performance Sebagai Variabel Mediasi	Variabel Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, In-Role Performance, Innovative Performance	Analisis SEM (Structural Equation Modeling)	Berdasarkan hasil analisis dengan SEM sebelum dilakukan modifikasi dilihat bahwa nilai Godness of Fit menunjukkan lima kriteria kurang baik dari delapan kriteria. Setelah dilakukan modifikasi model dihasilkan kriteria Godness of Fit. telah memenuhi syarat. Selain itu
Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I Made Artha Wibawa (ISSN : 2302-8912) 2016, Vol. 5, No. 12 Manajemen Unud	PengaruhStres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD BALI Cabang UBUD	Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedepannya PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Metodelogi Analisis	Hasil penelitian
Ali Maddinsyah , et.al (ISSN 2406-8616) 2017 Vol. 5 Jurnal Sumberdaya Manusia dan Keuangan	Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten	Variabel Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Structural Equation Modelling (SEM)	Lingkungan kerja yang direfleksikan oleh dimensi hubungan dengan rekan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten yang direfleksikan oleh dimensi penelitianKopertis IV Provinsi Banten
Che Han, I Gusti Salit Ketut Netra (ISSN 4315-8345) 2016 Vol. 5, No.9, Jurnal Manajemen	Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan	Konflik Terhadap Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan	Structural Equation Modelling (SEM)	Konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja, konflik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan,dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar

E. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil teoritis seperti yang telah di uraikan diatas. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variable Eksogen yaitu Stres kerja dan Lingkungan kerja dan satu variable Endogen yaitu Kinerja Karyawan. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
Kerangka pemikiran

F. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian yang diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan produksi di PT Sepatu Mas Idaman.

H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan produksidi PT Sepatu Mas Idaman.