

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

Pengertian stress secara bahasa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu adalah gangguan atau kekacauan mental serta emosional yang disebabkan oleh faktor luar, atau bisa diartikan pula sebagai ketegangan. Sedangkan secara istilah, menurut Siagian yaitu adalah suatu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya baik bagi karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh pihak perusahaan dimana karyawan bekerja.

Menurut Mangkunegara, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan, dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak Simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidaktenang, sulit tidur, suka menyendiri, tidak bisa rileks, merokok berlebihan, tegang, gugup, mengalami gangguan pencernaan dan tekanan darah meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress kerja diakibatkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karasteristik aspek-aspek pekerjaannya, dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Davis dan Newstrom dalam Mulyani (2008:21) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.
4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan.
5. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dan pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka.
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.
7. Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, dan ketidakpuasan gaji yang diterima.

8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaan berada di bawah perusahaan pertama.
9. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran, yaitu konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur.

### **2.1.2 Penyebab Stres Kerja**

Adapun penyebab stres kerja menurut Mangkunegara antara lain beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, waktu kerja yang mendesak, konflik kerja, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

1. Stres yang dialami seseorang menurut Fahri dibagi menjadi 2, yaitu:
  - a. Stres karena tekanan dari dalam (Internal factor) yaitu suatu kondisi suatu kondisi stress yang dialami oleh karyawan itu sendiri. Contohnya yaitu ketika didalam keluarga ia merasa tertekan, namun tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupannya dari hasil perintah orang lain yang bersifat

memaksa, namun ia sendiri tidak kuasa menolak.

- b. Stres karena tekanan dari luar (external factor) Yaitu suatu kondisi stres yang berasal dari luar diri karyawan. Contohnya dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan dari tempat dimana ia bekerja. Contohnya seperti perintah pimpinan yang begitu memaksa agar karyawan bekerja sesuai target yang telah ditentukan, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai dengan target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga, namun itu tidak sanggup dilakukannya, maka hal tersebut mampu menimbulkan stres.
2. Sedangkan menurut Hasibuan, faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:
    - a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
    - b. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
    - c. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
    - d. Balas jasa yang rendah.
    - e. Konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerjalainnya.
    - f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, ipar, mertuadan lain-lain.

### **2.1.3 Pendekatan Stres kerja**

Menurut Gaol, terdapat 2 jenis pendekatan stres kerja diantaranya yaitu:

1. Pendekatan individu

Pendekatan individu ini sangat penting untuk dilakukan, karena stres dalam bekerja dapat mempengaruhi kesehatan, kehidupan, produktivitas serta

penghasilan. Pendekatan individu diantaranya dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keimanan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan relaksasi, jalan-jalan ke tempat yang disukai, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan serta mencari dukungan dari keluarga dan teman-teman.

## 2. Pendekatan Perusahaan

Pendekatan perusahaan dalam menangani stres kerja yang dialami oleh karyawan yaitu dapat dilakukan upaya seperti melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik dan lain- lain.

### **2.1.4 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut mangkunegara terdapat 3 cara untuk mendeteksi stress dan bentuk reaksinya, terdapat 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu:

1. Pola Harmonis, yaitu adalah suatu pola dalam menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu serta kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan yaitu dengan cara mengatur waktu dengan teratur.
2. Pola Sehat, yaitu suatu pola dalam menghadapi stres yang dilakukan dengan kemampuan mengelola perilaku serta tindakan, hingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
3. Pola patologis, yaitu suatu pola menghadapi stres dengan berdampak pada

beberapa bagian fisik maupun sosial psikologis. Di dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

Menurut Siagian, bagian kepegawaian harus dapat membantu para karyawan, untuk menghadapi stres yang dihadapinya, yaitu dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu karyawan menghadapi berbagai stres. Para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
2. Melatih para Manajer agar tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala- gejala stres di kalangan para bawahannya, serta dapat mengambil langkah- langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
3. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan, sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan jika mereka menghadapi stres.
4. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan, sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
5. Memantau terus menerus kegiatan organisasi yang dapat menjadi sumber stres, sehingga stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan sejak dini.

### **2.1.5 Indikator Stres Kerja**

Menurut Igor, indikator stres kerja yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya yaitu:

1. Beban kerja: jika seseorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti untuk merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
2. Konflik peran: dapat timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tanggung jawab yang ia miliki.
3. Struktur dalam organisasi: apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama dan tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.
4. Hubungan dalam pekerjaan: hubungan kerja yang tidak baik dapat terungkap dalam gejala-gejala seperti adanya tingkat kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
5. Pengembangan karir: yaitu merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi, yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

### **2.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Berdasarkan pendapat dari Mangkunegara, Pegawai akan mampu mencapai kinerja atau kepuasan kerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan,

harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal tersebut karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri, akan membentuk suatu kekuatan diri, dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian kinerja atau kepuasan kerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, maka kembangkanlah motif berprestasi dalam diri serta manfaatkan dan ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja, guna mencapai kinerja atau kepuasan kerja yang maksimal.

Secara Bahasa, lingkungan kerja diartikan sebagai kehidupan sosial, fisik, psikologi dalam perusahaan, yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan aktivitasnya. Secara istilah, menurut Rahmawati, lingkungan kerja adalah bagian komponen yang penting di dalam diri para karyawan, dalam melakukan aktivitas kerjanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, atau mampu menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan.

Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas. Meskipun Lingkungan Kerja sangat besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan adalah suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh yang



langsung terhadap karyawan nya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik serta sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja kurang memadai, maka akan dapat menurunkan kinerja atau kepuasan kerja karyawan.

### **2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Dewi, secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 macam, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu seluruh keadaan yang berbentuk fisik, yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu seluruh keadaan yang terjadi serta berkaitan langsung dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan bersama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito, faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan; Kebersihan di lingkungan kerja, akan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja tidak bersih, tentu nya akan membuat karyawan tidak betah berada di dalam kantor.

2. Pewarnaan; Warna di dalam ruangan kerja, mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan berpengaruh terhadap penglihatan kemampuan mata, untuk melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan.
3. Penerangan;
4. Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan serta kelancaran dalam bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan mata para karyawan dalam bekerja.
5. Pertukaran Udara;
6. Oksigen merupakan suatu gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, guna menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk memproses metabolisme tubuh. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dalam gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
7. Getaran Mekanis;
8. Getaran mekanis adalah getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
9. Musik;
10. Musik dengan nada yang lembut dan sesuai dengan suasana serta tempat, dapat membangkitkan serta merangsang karyawan untuk bekerja.
11. Keamanan:
12. Keamanan yang diciptakan oleh suatu perusahaan, akan mewujudkan

pemeliharaan karyawan dengan baik. Jika karyawan merasa aman dalam pekerjaannya, maka kinerja dan kepuasan karyawan akan semakin baik.

#### **2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito, beliau menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan:

Penerangan didalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan, sehingga hal tersebut akan meningkatkan hasil kerja yang baik dan hal tersebut dapat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan.

2. Getaran suara:

Suara yang ada dilingkungan kerja, akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Suara yang terlalu keras atau bising, dapat merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi tidak produktif. Hal tersebut pun akan berpengaruh kepada ketidakpuasan perusahaan kepada para karyawannya, begitupun sebaliknya.

3. Ruang gerak:

Di dalam suatu perusahaan, diusahakan para karyawan mendapatkan ruangan kantor yang nyaman dan cukup untuk melaksanakan pekerjaan.

4. Suhu udara:

Di dalam ruangan kerja, karyawan memerlukan udara yang cukup untuk melakukan pekerjaannya, karena suhu udara yang kurang stabil seperti

terlalu panas akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

5. Penggunaan warna:

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan demikian penggunaan warna dapat berpengaruh terhadap semangat para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

6. Hubungan karyawan:

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dapat dilakukan dengan cara yaitu pengikatan hubungan yang harmonis, dengan atasan, rekan kerja, maupun bahwa atasan yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7. Keamanan di tempat kerja:

Rasa aman bagi karyawan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jika ditempat kerja karyawan merasa tidak aman, maka ia akan cenderung gelisah dan tidak betah berlama-lama ditempat kerjanya.

## **2.3 Kepuasan kerja**

### **2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah dari “kepuasan” yaitu merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja sebagai perasaan positif

terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu pun sebaliknya jika seorang individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka ia akan cenderung memiliki perasaan stres terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Tunjung Sari (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017) Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif serta perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap

pekerjaannya.

### 2.3.1 Aspek-aspek kepuasan kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017 )yaitu:

1. Supervisi (*supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan adalah suatu dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

2. Sifat Pekerjaan (*work*)

Sifat pekerjaan yaitu sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

3. Gaji (*pay*)

Gaji/upah adalah suatu bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan padaperusahaan.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi adalah suatu kesempatan yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan jabatan karyawan.

5. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada di dalam suatu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerjasama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi sehingga mampu bekerja bersama-sama dengan baik.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

1. Faktor fisik
2. Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik seorang karyawan, yang meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruang kerja, sirkulasi udara, suhu ruangan, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, umur karyawan dan lain-lain.
3. Faktor psikologis
4. Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi ketenteraman dalam bekerja, minat, sikap terhadap pekerjaan, bakat serta keterampilan. Seorang karyawan yang memiliki ketenteraman dalam bekerja, akan bekerja dengan perasaan yang positif, sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerjanya.
5. Faktor Sosial
6. Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan /pimpinan.
7. Faktor Finansial
8. Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besaran gaji, promosi, jaminan sosial, tunjangan serta fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

## 2.4 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Nama Jurnal	Variabel	Hasil
1	Anggita Nindy Destiantari (2019)	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mabrur Ponorogo	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia <b>JENIUS</b>	Stress kerja (X1), lingkungan (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, selain itu
2	Ayu Sabena, Ramadhan Hamdani Harahap, dan Usman Tariga (2016)	Pengaruh stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal Administrasi Publik	stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan	E-Jurnal Manajemen Unud	Kompensasi (X1), lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja



					secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali
4	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)	Pengaruh stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan The Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha	Stress Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Ni Putu Cindiana Claudia Santoni dan I Wayan Suana (2018)	Pengaruh Kompensasi, stress kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung	E-Jurnal Manajemen Unud	Kompensasi (X1), stress kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, stress kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap	Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X2), dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan

		Produktivitas Kerja Karyawan		Produktivitas Kerja (Y)	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
7	Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Divion PT Mulia Makmur Elektrikatama	Jurnal Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi <b>BIJAK</b>	Kompensasi (X1), lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical divion PT Mulia Makmur Elektrikatama
8	Ismail Usman (2016)	Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Jaya di Bontang	E-Jurnal Administrasi Bisnis	Lingkungan Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya
9	Putri Nilam	The Effect of	Journal of	Disiplin	Hasil

	Kencana, Lia Asmalah, Baliyah Munadjat (2021)	Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employee	Research in Business, Economics, and Education	(X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
10	Eri Marlapa dan Bambang Mulyana (2020)	The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variabels	International Review of Management and Marketing	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

*Sumber: Data diolah peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 2.1 menjelaskan bahwa, penelitian ini mengkaji teori yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya, namun penelitian ini mengembangkan konsep stress kerja berdasarkan teori dari Sondang. P Siagian yang menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran serta kondisis fisik seorang individu, di dalam penelitian terdahulu oleh Yoanisa Mahardiani menggunakan teori dari Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa, stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan, yang dialami dalam menghadapi

suatu pekerjaan. Penelitian terdahulu oleh Khoirunnisa Isnaini yang menggunakan teori dari Hai T Handoko yang menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berfikir serta kondisi seseorang.

Penelitian ini mengembangkan konsep lingkungan kerja berdasarkan teori dari Alex S Nitisemito, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan dalam penelitian terdahulu oleh Riski Ade Satriyani menggunakan teori dari Martoyo Susilo, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana pegawai tersebut bekerja.

## **2.5 Kerangka Pemikiran**

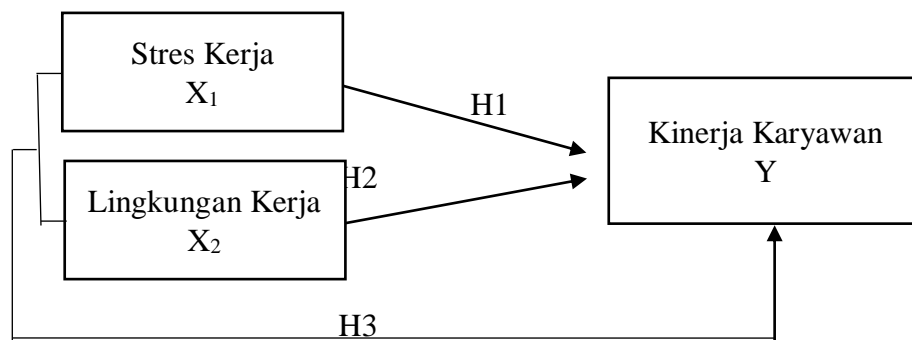
Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Jika suatu perusahaan atau organisasi ingin meningkatkan kualitas serta *profitabilitas* perusahaannya, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan kinerja para karyawannya agar tercipta suatu kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh para karyawan. Untuk terciptanya hal tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan stress kerja serta lingkungan kerja para karyawan, jika stress kerja rendah maka kualitas kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, maka dari itu penting bagi suatu perusahaan atau organisasi

untuk lebih memperhatikan tentang masalah stress kerja dan lingkungan kerja para karyawannya.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun psikis terhadap suatu perubahan di lingkungannya, yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya tertekan. Sedangkan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan, sehingga hal tersebut akan mendorong semangat kerja dari para karyawan. Berdasarkan dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan dipengaruhi oleh stress kerja. Jika stress kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja pun meningkat. Selain itu,

stress kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika stress dan lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja pun meningkat.

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

### **2.6.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Menurut Abdurrahmat (2006), Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dalam mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.. Sedangkan stress kerja menurut Wijono adalah tidak adanya kecocokan tuntutan, kemampuan dan ketrampilan yang ingin dipenuhi oleh individu dalam lingkungan kerjanya artinya semakin tinggi tingkat stress karyawan, maka semakin rendah kinerja seorang karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat stress karyawan, maka semakin baik hasil kepuasan kerja seorang karyawan. Sehingga penelitian membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho1: Tidak ada pengaruh antara stress kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Unit PelaksanaPembangkit Tarahan.

Ha1: Ada pengaruh antara stress kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.

### **2.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT.PLNUnit Pelaksana Pembangkit Tarahan**

Menurut Afandi, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature* kelembapan, penerangan yang memadai, ventilasi, dan kelengkapan peralatan kerja.

Menurut Abdurrahmat (2006), Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dalam mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.. Lingkungan kerja yang nyaman, aman serta tenang akan memberikan semangat kerja pada karyawan, yang akan membawa pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan hal ini pun akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho2: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.

Ho2: Ada pengaruh antara lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.

### **2.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan**

Stres kerja menurut Wijono yaitu adalah tidak adanya kecocokan antara tuntutan kemampuan, serta keterampilan yang ingin dipenuhi oleh individu dalam lingkungan kerjanya. Menurut Afandi, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature* kelembapan, penerangan yang memadai, ventilasi, dan kelengkapan peralatan kerja. Menurut Abdurrahmat (2006), Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dalam mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.. Menurut penelitian diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ho3: Tidak ada pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Unit PelaksanaPembangkit Tarahan.

Ha3: Ada pengaruh antara stress kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan.