

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Hambatan Perilaku (*Behaviour Constraints Theory*)

Istilah ‘hambatan’ berarti terdapat ‘sesuatu’ dari lingkungan yang membatasi (atau menginterferensi dengan sesuatu), apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi kognitif. Dalam situasi yang diliputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang merasa tidak nyaman. Pengatasan yang dilakukan adalah orang mencoba menegaskan kembali kontrol yang dimiliki dengan cara melakukan antisipasi faktor-faktor lingkungan yang membatasi kebebasan perilaku. Usaha tersebut dikatakan sebagai reaktansi psikologis (*psychological reactance*). Jika usaha tersebut gagal, muncul ketidakberdayaan yang dipelajari atau *learned helplessness* (Veitch & Arkkelin, 1995).

Averill (dalam Fisher, 1984) mengatakan bahwa ada beberapa tipe kontrol terhadap lingkungan yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol lingkungan. Kontrol lingkungan mengarahkan perilaku untuk mengubah lingkungan misalnya mengurangi suasana yang bising, membuat jalan tidak berkelok-kelok, membuat tulisan/ angka dalam tiap lantai di gedung yang bertingkat, atau membuat pagar hidup untuk membuat rumah bernuansa ramah lingkungan. Kontrol kognitif dengan mengandalkan pusat kendali di dalam diri, artinya mengubah interpretasi situasi yang mengancam menjadi situasi penuh tantangan. Kontrol keputusan, dalam hal ini, orang mempunyai kontrol terhadap alternatif pilihan yang ditawarkan. Semakin besar kontrol yang dapat dilakukan, akan lebih membantu keberhasilan adaptasi.

2.1.2 Teori Stres Lingkungan (*Environment Stress Theory*)

Teori stres lingkungan pada dasarnya merupakan aplikasi teori stres dalam lingkungan. Berdasarkan model input – process – output, maka ada 3 pendekatan dalam stres yaitu stres sebagai stressor, stres sebagai respon/ reaksi, dan stres sebagai proses. Oleh karenanya, stres terdiri atas 3 komponen yaitu stressor, proses, dan respon. Stressor merupakan sumber atau stimulus yang mengancam kesejahteraan seseorang, misalnya suara bising, panas, atau kepadatan tinggi. Respon stres adalah reaksi yang melibatkan komponen emosional, pikiran, fisiologis, dan perilaku. Proses merupakan proses transaksi antara stressor dengan kapasitas diri. Oleh karenanya, istilah stres tidak hanya merujuk pada sumber stres, respon terhadap sumber stres saja, tetapi keterkaitan antara ketiganya (Prawitasari, 1989). Artinya, ada transaksi antara sumber stres dengan kapasitas diri untuk menentukan reaksi stres. Jika sumber stres lebih besar dari pada kapasitas diri maka stres negatif akan muncul, sebaliknya jika sumber tekanan sama dengan atau kurang sedikit dari kapasitas diri maka stres positif akan muncul. Dalam kaitannya dengan stres lingkungan, ada transaksi antara karakteristik lingkungan dengan karakteristik individu yang menentukan apakah situasi yang menekan tersebut menimbulkan stres atau tidak. Udara panas bagi sebagian orang menurunkan kinerja, tetapi bagi orang lain yang terbiasa tinggal di daerah gurun, udara panas tidak menghambat kinerja.

Ada tiga tahap stres dari Hans Selye yaitu tahap reaksi tanda bahaya, resistensi, dan tahap kekelahan. Tahap reaksi tanda bahaya adalah tahap dimana tubuh secara otomatis menerima tanda-tanda bahaya yang disampaikan indra. Tubuh siap menerima ancaman atau menghindar terlihat dari otot menegang, keringat keluar, sekresi adrenalin meningkat, jantung berdebar karena darah dipompa lebih kuat sehingga tekanan darah meningkat. Tahap

resistensi atau proses stres. Proses stres tidak hanya bersifat otomatis hubungan antara stimulus-respon, tetapi dalam proses di sini telah muncul peran-peran kognisi. Model psikologis menekankan peran interpretasi dari stressor (Prawitasari, 1989) yaitu penilaian kognitif apakah stimulus tersebut mengancam atau membahayakan. Proses penilaian terdiri atas 2 yaitu penilaian primer dan sekunder. Penilaian primer merupakan evaluasi situasi apakah sebagai sesuatu yang mengancam, membahayakan, ataukah menantang. Penilaian sekunder merupakan evaluasi terhadap sumber daya yang dimiliki, baik dalam arti fisik, psikis, sosial, maupun materi. Proses penilaian primer dan sekunder akan menentukan strategi koping. Strategi koping (Fisher, 1984) dapat diklasifikasikan dalam direct action (pencarian informasi, menarik diri, atau mencoba menghentikan stressor) atau bersifat palliatif yaitu menggunakan pendekatan psikologis (merasinalisasi, meditasi, menilai ulang situasi dsb). Jika respon koping tidak adekuat mengatasi stressor, padahal semua energi telah dikerahkan, orang akan masuk fase ke tiga yaitu tahap kelelahan. Tetapi jika orang sukses, maka orang dikatakan mampu melakukan adaptasi. Dalam proses adaptasi tersebut memang mengeluarkan biaya dan sekaligus memetik manfaat.

2.1.3 Teori Peristiwa Afektif (*Affective Events Theory*)

Teori peristiwa afektif adalah model teori yang sering digunakan psikologi industri dan organisasi yang dikembangkan oleh Howard M. Weiss dan Russell Cropanzano pada tahun 1996 untuk menjelaskan apapun yang mempengaruhi emosi dan suasana hati karyawan di lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Model tersebut menyatakan bahwa ada hubungan antara pengaruh internal karyawan, seperti (kognisi, emosi, kondisi mental) dan reaksi mereka terhadap insiden yang terjadi di lingkungan kerja mereka yang memengaruhi kinerja,

komitmen organisasi, dan kepuasan kerja jangka panjang mereka. Teori tersebut menjelaskan bahwa ada kejadian positif dan negatif selama di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi emosi dan kepuasan kerja karyawan. Ada banyak bagian pekerjaan yang dapat memengaruhi emosi seperti tekanan pekerjaan, tugas, gaya manajemen, tingkat ekonomi dan tindakan rekan kerja. (AET) adalah tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi pekerja secara emosional dan tidak memperhitungkan pengaruh luar. Situasi positif dan negatif di tempat kerja menciptakan respon emosional jangka panjang dan memiliki dampak psikologis yang signifikan yang dapat memengaruhi kinerja, kepuasan, pengembangan, dan komitmen kerja.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Dalam pandangan (Stoner, 1978) dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja ialah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Pabundu, 2020:121). Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi Armstrong dan Baron (Budiasa, 2021:14). Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada (Budiasa, 2021:14). Dalam pandangan (Busro, 2018:89) kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah

sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Siregar, 2021).

(Dahie, *at., el*, 2016), meneliti bahwa kinerja secara efektif ialah hasil kerja dengan tanggung jawab perusahaan yang adil tanpa mengganggu peraturan dan tujuan organisasi. Darma dan (Supriyanto, 2017), mengatakan bahwa kinerja karyawan dihasilkan dari kesempurnaan dan kuantitas setiap orang dalam mengarahkan kewajiban pekerjaannya (Ahakwa, *et., al*, 2021).

Pendapat (Mangkunegara, 2012), kinerja karyawan ialah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai bagi seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya”. (Nuhun, *et., al*, 2018), kinerja ialah prestasi pekerjaan yang bisa tercapai bagi seseorang maupun kelompok yang ada di dalam sebuah organisasi yang sesuai dalam wewenang serta tanggung jawab sendiri-sendiri pada rangka pencapaian rencana organisasi terkait secara legal bukan melanggar hukum yang sesuai dalam moral dan etika (Islamudin, *et., al*, 2022).

(Miftah, 2013) mengemukakan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Tilaar, 2020).

Berdasarkan sebagian teori mengenai kinerja di atas, dapat disimpulkan kinerja ialah kemampuan seseorang dalam

memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik ialah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang sudah ditetapkan (Budiasa, 2021:15).

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu menurut (Budiasa, 2021:15), bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut :

1. Faktor individual

Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis

Terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

3. Faktor organisasi

Meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

2.2.3 Indikator Kinerja

(Busro, 2018:96) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat dipakai sebagian indikator sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Hubungan antar karyawan

Ialah tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya ialah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal itu perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini ialah masalah lingkungan kerja sebab lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka

pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar (Widyaningrum, 2019:56).

Lingkungan kerja fisik ialah suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Joseph, 2016:410). Organisasi mampu menentukan tindakan yang dapat dilakukan dengan penyesuaian kondisi karakteristik dari para karyawan yang kemudian mampu dijadikan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai (Pangstuti, 2020).

Lingkungan kerja fisik ialah satu diantara faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (Nitisemito, 2012), mengemukakan Lingkungan kerja fisik ialah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, sedangkan dalam pandangan (Sedarmayanti, 2011:21) lingkungan kerja fisik ialah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga ialah faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja (Putra, *et., al*, 2022).

Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai ialah suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik (Rastana, *et., al*, 2021). Lingkungan kerja fisik yang paling dekat dengan karyawan ialah ruangan yang sehari-harinya dipakai untuk melakukan segala aktivitas-aktivitas ditempat kerja. Ruang kerja bukan hanya bisa dijadikan sebagai tempat karyawan menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya saja,

namun di ruang kerja itu pegawai harus bisa merasa nyaman agar tidak mudah merasa bosan, dengan begitu tingkat produktivitas pun akan semakin meningkat.

Ruang kerja yang nyaman selain untuk meningkatkan produktivitas juga akan mengurangi tingkat stress kerja pegawai. Ruang kerja pegawai perlu didesain dengan sebaik-baiknya dengan cara, dinding diberi warna yang cocok agar pegawai tidak merasa jenuh tetapi tetap bisa fokus saat bekerja, mengatur sirkulasi udara dalam ruang kerja dengan pemberian ventilasi yang baik, mengatur jarak antara meja satu dengan meja lainnya agar tidak terasa pengap. mengatur pencahayaan lampu yang baik dan cukup (Putra A.D, *et., al*, 2022).

Dari sebagian defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja itu terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Widyaningrum, 2019:56).

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Dalam pandangan (Budiasa, 2021:40), menyatakan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni:
a).Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b).Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada sebagian hal yang harus diperhatikan (Setiawan, *et., al*, 2019), yakni :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

(Sedarmayanti, 2011:46), menyatakan indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja.
Cahaya atau penerangan pengaruhnya besar bagi karyawan terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Temperatur udara pada tempat kerja.
Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban udara pada tempat kerja.

Kelembaban ialah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan sangat berpengaruh kepada keadaan tubuh manusia. Bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran. Semakin cepat denyut jantung, maka peredaran darah dalam tubuh akan makin aktif guna pemenuhan oksigen.

4. Sirkulasi udara pada tempat kerja.

Udara yang segar di butuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara dan pernafasan para pekerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah sesudah bekerja.

5. Getaran mekanis pada tempat kerja.

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh sebab ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya sebagian penyakit lanjutan.

6. Aroma pada tempat kerja.

Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, sebab dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Tata warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang sedih dan lain-lain.

8. Dekorasi pada tempat kerja.

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

9. Musik pada tempat kerja.

Alunan musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10.Keamanan pada tempat kerja.

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres ialah respon adaptif seseorang pada stimulus yang menempatkan aspek psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang itu (Budiasa, 2021:21). Dalam pandangan (Wibowo, 2019:187), stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya (Nitisemito, 2015).

(Robbins dan Judge, 2019:429) menyatakan stres kerja ialah kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna. Stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. Stres pada umumnya terjadi sebab kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dalam pandangan (Sondang P.Siagian, 2016:300), “Stres ialah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan kerja maupun luarnya”. “Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan” (Effendy, *et., al*, 2019).

Berdasarkan penelitian (Rasmi, 2022), Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pada definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan emosi dan perilaku yang terjadi sebagai langkah dalam mengatasi stres yang terjadi (Budiasa, 2021:21).

2.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja muncul sebab adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan *stressor* (Wibowo, 2019:187). (Budiasa, 2021:23) menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik

Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu dan udara.

2. Individu

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan. Termasuk di dalam sumber stres dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

3. Kelompok

Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja atasan atau bawahan.

4. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Faktor organisasi sebagai sumber stres potensial dalam pandangan (Wibowo, 2019:192), yang dijadikan indikator dalam penilaian stres kerja dalam penelitian (Budiasa, 2021:26), sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Ialah faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya *role ambiguity*, *role conflict*.

3. Tuntutan antar pribadi

Ialah tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Sebagian pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.5 Penelitian Terdahulu

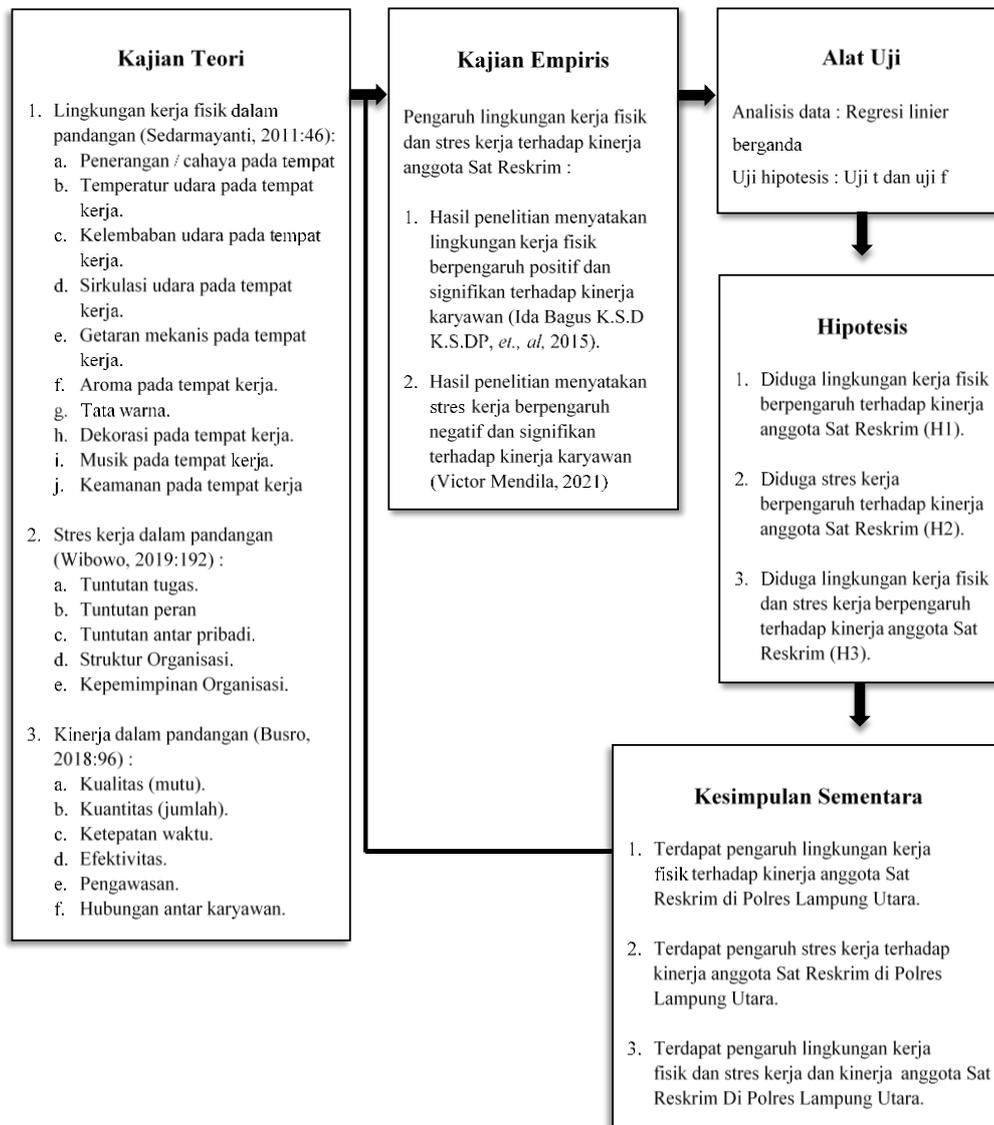
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Perbedaan Penelitian
1	Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra & Agoes Ganesha Rahyuda (2015)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di UPT. Pengujian kendaraan dinas perhubungan kota Denpasar	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa : H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. H3 : Lingkungan kerja fisik dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja. H4 : Stres kerja secara signifikan mampu Memediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.	1. Penelitian ini memakai tiga variabel, yakni : lingkungan kerja fisik (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Peneliti Memgggunakan empat hipotesis. 3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
2	Ni Luh Marini & I Made Kartika (2018)	Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada puri saron madangan hotel di kabupaten Gianyar	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa : H1 : Stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 : Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karywan. H3 : Stress kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Penelitian ini memakai tiga variabel, yakni : stres kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Peneliti memakai tiga hipotesis. 3. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Perbedaan Penelitian
3	Victor Mendila (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor MAPPI	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa :</p> <p>H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota.</p>	<p>1. Penelitian ini memakai dua variabel, yakni : stres kerja (X1) terhadap kinerja anggota (Y).</p> <p>2. Peneliti memakai satu hipotesis.</p> <p>3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota.</p>
4	Aji Indra Saputra & Jen Zainal Asyikin Hans (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Manajemen Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok Tahun 2021	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa :</p> <p>H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok.</p> <p>H2 : Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok.</p> <p>H3 : Manajemen stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok.</p>	<p>1. Penelitian ini memakai empat variabel, yakni : motivasi (X1), disiplin kerja (X2) manajemen stres kerja (X3) terhadap kinerja anggota (Y).</p> <p>2. Peneliti memakai tiga hipotesis.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota.</p>

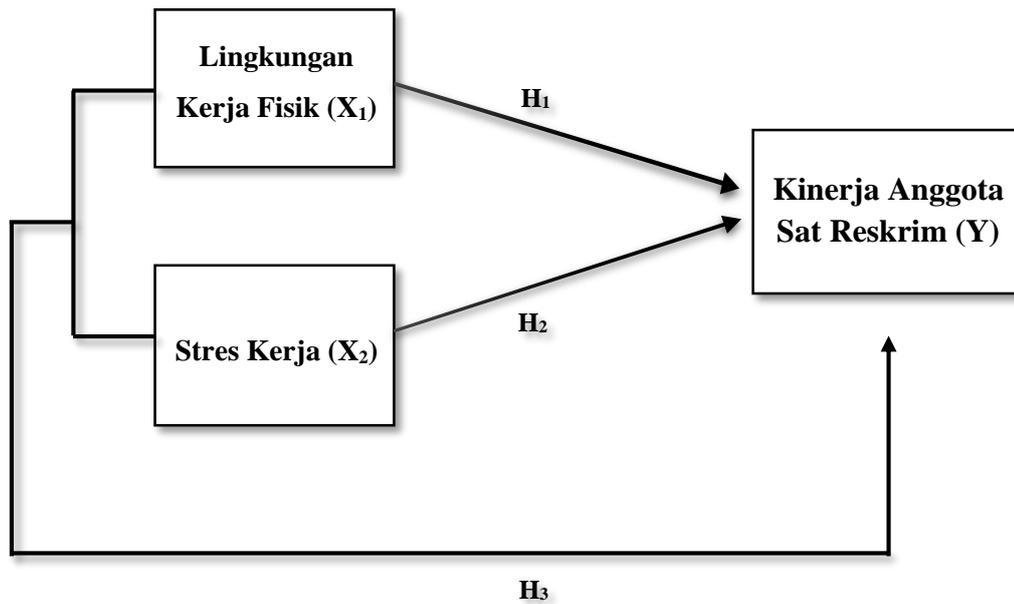
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Perbedaan Penelitian
5	I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa & Ni Wayan Wina Premayani (2021)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan di siplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan keuangan daerah di kabupaten Tabanan	Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa : H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. H2 : Di siplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. H3 : Lingkungan kerja fisik dan di siplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.	1. Penelitian ini memakai tiga variabel, yakni : lingkungan kerja fisik (X1) dan di siplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). 2. Peneliti memakai tiga hipotesis. 3. Lingkungan kerja fisik dan di siplin kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6	Hope Ngozi Nzewi, Arachie Augustine, Ibrahim Mohammed & Okoli Godson (2018)	Physical Work Environment and Employee Performance in Selected Brewing Firms in Anambra State, Nigeria	Hasil peneliti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Penelitian ini memakai dua variabel, yakni : lingkungan kerja Fisik (X1) dan Kinerja karyawan (Y)
7	Dhruba Lal Pandey (2020)	Work Stress and Employee Performance : An Assessment Of Impact Of Work Stress	Hasil peneliti mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	1. Penelitian ini memakai dua variabel, yakni : Stres kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). 2. Memiliki hubungan Negatif dengan kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh sebab itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka pemikiran (Sugiono, 2022:95).



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, sebab jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiono, 2022:99).

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Anggota Sat Reskrim di Polres Lampung Utara

Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Irianti, 2013). (Sowmya dan Panchanatham, 2011), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan

ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres. Dalam pandangan (Ahyari, 2005), indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yakni : penerangan cahaya, sirkulasi udara, tata warna, kebisingan suara, kebersihan, ruang gerak dan keamanan (Ida Bagus K.S.D.P, *et., al*, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ida Bagus K.S.D.P, *et., al*, 2015) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu itu, maka rumusan hipotesis yang dipakai yakni :

H₀₁ : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Sat Reskrim.

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Sat Reskrim di Polres Lampung Utara

Stres diartikan suatu kondisi terhadap situasi eksternal yang berdampak pada perilaku seseorang (Luthans, 2006). Dalam pandangan (Ivancevich, *et., al*, 2007) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan ialah manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa stres kerja ialah kondisi fisik dan psikologis seseorang yang ditunjukkan melalui sikap atau perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh suatu permasalahan yang mengganggu pikiran seseorang yang tidak dapat diselesaikannya sendiri.

Dalam pandangan (Robbins, 2008), indikator yang dipakai untuk mengukur tingkatan stres itu yakni pertama dengan melihat kondisi dari gejala fisiologis, seperti sakit kepala, meningkatnya tekanan darah dan laju detak jantung. Yang kedua kondisi gejala psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, depresi, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Dan yang ketiga kondisi gejala perilaku, seperti kemangkiran, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol (Ida Bagus K.S.D.P, *et., al*, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Victor Mendila, 2021) didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu itu, maka rumusan hipotesis yang dipakai yakni :

H₀₂ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Sat Reskrim.

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Sat Reskrim di Polres Lampung Utara

Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Luh Marini *et., al*, 2018), didapatkan hasil bahwa stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu itu, maka rumusan hipotesis yang dipakai yakni :

H₀₃ : Lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Sat Reskrim.