

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Variable Penelitian

2.1.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Handoko (2016) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Secara umum stres diartikan sebagai perasaan yang tidak menyenangkan yang disebabkan ketika seseorang merasa bimbang terhadap kemampuannya untuk memecahkan suatu masalah yang penting. Adapun menurut Robbins dan Judge (2017), menyatakan stres kerja merupakan "Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau pegawai menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Definisi stress menurut Veithzal (2017) adalah suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, yang dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada pegawai yang

bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku pegawai.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti juga menyatakan lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang 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 manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

Maka dapat diartikan lingkungan kerja fisik adalah semua sarana-prasana yang berbentuk fisik yang ada didalam lingkungan kita bekerja guna menunjang dan memudahkan peningkatan pelayanan.

2.1.3 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2012:121) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2012:121) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang Memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Menurut Haryanti dalam Ludy Sapulette (2017:97) menyatakan bahwa Iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-

sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan memengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Dari definisi atau pengertian iklim organisasi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan bagian dari sekumpulan kejadian – kejadian dan fenomena yang terjadi dalam suatu organisasi yang akan berpengaruh pada suasana dalam lingkungan kerja dapat dirasakan secara langsung dan akan berpengaruh terhadap perilaku dan karakteristik organisasi.

2.1.4 Pengertian Karakteristik Kepribadian

Menurut Robbins (2012) karakteristik kepribadian merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Menurut Nur Hanifah (2019) Karakteristik Kepribadian ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Dari hal ini maka dapat diartikan Karakteristik Kepribadian merupakan ciri khas yang dimiliki dari setiap individu yang terbentuk dari pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Dari perbedaan ini akan membawa atmosfer dunia kerja yang memiliki sekumpulan karakteristik individu atau orang yang berbeda-beda.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

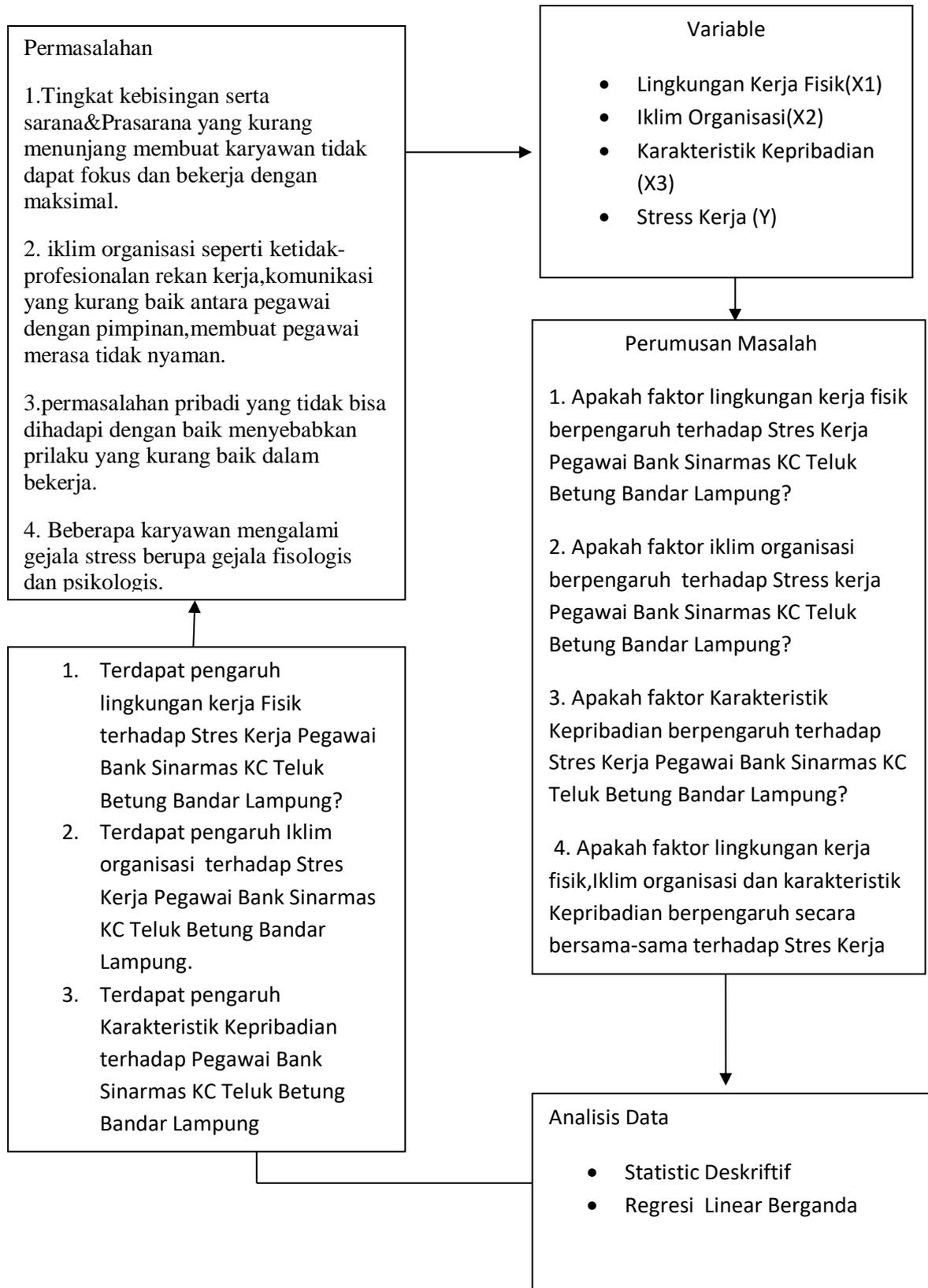
No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Made Bambang Adnyana, I Nyoman Ariana, Putu Ratih Pertiwi (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Karyawan di Best Westren Papilio Hotel Surabaya	Faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya adalah faktor Kondisi Kerja. Penyebab stres dari kondisi kerja seperti kurangnya keterampilan kerja dari seorang karyawan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan mendapatkan jadwal yang tidak tetap dari setiap departemen.
2.	Lovely lady, Wahyu Susihono,Ade Mushliati (2018)	ANALISIS TINGKAT STRES KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PEGAWAI BPBD KOTA CILEGON	Pegawai yang mengalami stress kerja berjumlah 9 orang dan yang tidak mengalami stress berjumlah 10 orang.Penyebab stress kerja pada karyawan BPBD adalah tipe kepribadian A,pencahayaan,konflik peran,konflik interpersonal,kemampuan yang tidak digunakan
3.	Atika Puji Rahayu	Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe	Iklim organisasi tidak

	(2020)	Kepribadian Terhadap Stress Kerja dan Prilaku Kewargaan Organisasional	berpengaruh terhadap stress kerja karyawan. Tipe kepribadian pada karyawan berpengaruh terhadap stress kerja dan prilaku organisasional.
4.	Kartika Yuliantri, Kus Daru Widyati (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Cabang Kalibata Jakarta	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja Fisik Dan Non Fisik terhadap stress kerja dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang kuat.
5.	Wandy Zulkarnaen (2018)	Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tipe Kepribadian terhadap terhadap Stress kerja karyawan CV. Adi Jaya Nusantara.

2.3 Kerangka Berpikir

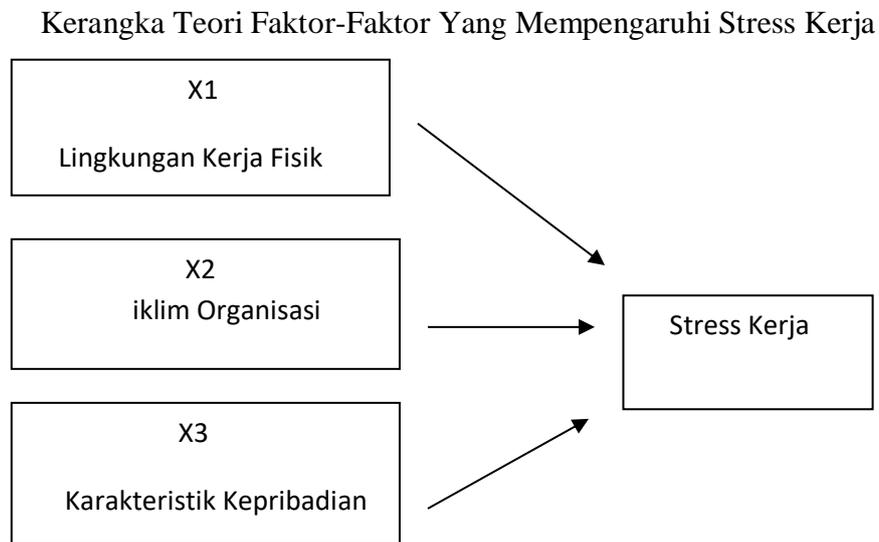
2.3.1 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



2.3.2 Kerangka Teori

Gambar 2.3



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stress Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Susanti (2016), Tuntutan fisik dari suatu pekerjaan adalah persyaratan fisik pada pekerjaannya. Tuntutan ini adalah fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan seperti temperatur, cahaya, kebisingan dan kebersihan. Bekerja dengan temperaturkantor yang tidak didinginkan, adanya suara bising disekitar, pencahayaan yang kurang serta tingkat kebersihan yang kurang akan menyebabkan stres. Tingkat stres seorang auditor pemerintah bisa saja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja seperti sirkulasi udara,

suhu ruangan, tingkat pencahayaan dan kebisingan. Apabila faktor lingkungan kerja dapat diterima oleh pegawai maka pegawai tidak akan mengalami stres sebaliknya apabila lingkungan fisik kurang nyaman maka ketegangan akan terasa kemudian membuat suasana kerja tidak nyaman dan meningkatkan stres. Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Faktor lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap stres kerja Pegawai

2.4.2 Pengaruh Faktor Iklim Organisasi Terhadap Stress Kerja

Menurut Ivancevich et al (2014), stres kerja dipengaruhi oleh reward, gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Suatu kelompok atau organisasi yang tidak memberikan partisipasi kepada anggota atau pegawai akan menjadi sumber frustrasi bagi anggota atau pegawai tersebut. Buruknya hubungan antar personal dalam sebuah kelompok seperti kurangnya kepercayaan, rendahnya dukungan, bisa menjadi sumber stres. Vroom dan Yetton dalam model pemimpin partisipasi menekankan pentingnya partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan yang mana hal ini akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas tetapi sebaliknya apabila keputusan hanya dilakukan secara sepihak akan menimbulkan rasa tidak dihargai yang kemudian dalam jangka panjang akan berpotensi menimbulkan stres. Menurut Luthans (2018), penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Faktor Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap stres kerja Pegawai

2.4.3 Pengaruh Faktor Karakteristik Kepribadian Terhadap Stress Kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2016), tuntutan peran dapat menimbulkan stres kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Orang-orang dalam suatu organisasi mengharapkan seseorang dengan peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan adanya ekspektasi ini

maka individu akan berusaha untuk mewujudkannya, namun kesalahan dapat terjadi dalam proses ini sehingga menghasilkan masalah yang memicu stres yang disebut *role conflict* dan *role ambiguity*.

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson, “Organizational Stressor and Heart Disease”, (dalam Kinicki dan Fugate, 2016:581) penyebab stres antara lain meliputi: level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stressor level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*) seperti *role overload*, *role conflict*, *role ambiguity* dan *responsibility for other people*. Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Faktor Karakteristik Kepribadian berpengaruh positif terhadap stres kerja pegawai