

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya penggerak terhadap sumber daya organisasi sehingga mempunyai peran penting dalam menentukan perkembangan organisasi dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dapat dikelompokkan kedalam sumber daya manusia yang terampil dan tidak terampil.

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Disamping itu, perusahaan juga perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan

akan membuat pegawai memiliki motivasi yang rendah, karena lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan merupakan perusahaan swasta yang berada di kota Medan dan bergerak di bidang Agri Pupuk tidak sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak (*layout*) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staff tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan.

Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi sehingga suatu program yang dijalankan tidak salah dalam menjalannya karena telah sesuai dengan *planning* tersebut.

Adapun Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan

pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-pupuk terbesar dan terintegritas di Sumatera. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integritas vertikal dan skala ekonomi. Hal ini dimaksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir. Dengan dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualitas produk yang unggul.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan, yaitu tekanan kerja yang sangat tinggi dengan menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat sehingga target yang ingin dicapai dalam pekerjaan yang diberikan tidak sesuai sehingga penyelesaian pekerjaan dengan *deadline* yang telah ditentukan tidak selesai dengan tepat waktu. Selain itu insentif yang diberikan tidak sesuai.

Kinerja pegawai cenderung belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Kantor Balai Pengelolaan Hutan lestari Medan menargetkan kinerja pegawai sekurang-kurangnya mencapai 75%. Inilah yang menyebabkan pegawai banyak mengalami stres karena karyawan harus memenuhi target dan bekerja

dibawah tekanan namun, apabila pegawai telah mencapai target sebelum waktu yang di tentukan pegawai dapat libur dan kembali aktif di awal bulan berikutnya.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawai kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan disegala bidang.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah kegiatan untuk mencari, menemukan mencatat data-data informasi dari serangkaian fenomena fakta teori yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.
2. Tekanan kerja yang sangat tinggi.

3. Menurunnya kinerja karyawan di Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan
4. Adanya stres kerja pada karyawan di Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan
5. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan

### **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini agar pembahasan yang dilakukan tidak terlalu luas, sehingga pada penelitian ini yang akan dibahas yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor balai pengelolaan hutan lestari Medan?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor balai pengelolaan hutan lestari Medan?
3. Bagaimana lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor balai pengelolaan hutan lestari Medan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat maka didapat tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor balai pengelolaan hutan lestari Medan.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor balai pengelolaan hutan lestari Medan.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor balai pengelolaan hutan lestari Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulisan berbagai pihak secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

- a. Dari segi teoritis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai tinjauan hukum Islam terhadap lingkungan kerja fisik dan stres kerja.
- b. Dari segi praktis bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan menjadi penelitian ilmiah yang dapat dijadikan laporan serta tugas akhir Strata 1 (satu) Prodi manajemen serta menjadi referensi untuk kajian-kajian keilmuan berikutnya kemudian diharapkan hasil penelitian ini memperluas khazanah keilmuan bagi tokoh masyarakat dan tokoh agama yang akan menambah wawasan ilmu tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2010:17).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:9).

Menurut Sudarmayanti (2011:147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Kinerja menurut Rivai dan Basri (2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Secara umum, faktor yang memberi pengaruh pada kualitas dan tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diartikan sebagai segala sesuatu yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, beberapa faktor akan dapat mempengaruhi kondisi tersebut.

Setrers dalam Sutrisno (2016:151) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.



### 2.1.3 Indikator Kinerja

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu efektif, efisien, dan kualitas, kuantitas dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja karyawan secara individual, kelompok maupun secara organisatoris. Russel (2015:153) ada empat kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan seperti berikut:

1. Kualitas, seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas dalam mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara yang ideal dalam menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dan dapat dinyatakan dalam nilai Dollar/Rupiah, jumlah waktu, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Jumlah waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Sementara jumlah kegiatan adalah banyaknya tugas yang dapat dikerjakan.
3. Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya, Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau penggunaan sumber daya.

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Siagian (2002) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) indikatornya:
  - a. Hasil kerja yang diperoleh
  - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
  - c. Manfaat hasil kerja.
2. Ketepatan waktu (*promptness*) indikatornya:
  - a. Penataan rencana kegiatan.
  - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.
  - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

## **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Suparyadi (2015: 391) “manajemen Sumber Daya Manusia” dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Menurut Anwar (2016:101) Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Robbins (2016) memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1. Lingkungan fisik Kondisi fisik dari lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu di kelola secara baik agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka tidak mengalami gangguan. Termasuk dalam kondisi fisik lingkungan kerja adalah pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, macam-macam polusi udara (dari debu, zat kimia, dan lain-lain), warna dinding tempat kerja, musik, tumbu-tumbuhan, hiasan, dan lain-lain. Pengelolaan lingkungan kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Artinya tidak harus semua faktro fisik itu disediakan, misalnya disekitar karyawan yang mengoperasikan mesin tidak perlu diberi tanaman hias, aquarium, dan sebagainya, karena hal itu malah mungkin dapat mengganggu keleluasaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Lingkungan psikologis Lingkungan psikologis merupakan kondisi lingkungan sebagai akibat pengaturan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan karyawan berpengaruh terhadap kenyamanan batinhiah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Desain ruangan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, misalnya ruangan mesin yang biasanya dibuat cukup luas agar karyawan dapat leluasa bergerak disekitar mesin tersebut. para karyawan staff pada umumnya lebih menyukai

ruangan yang terbuka agar mereka dapat lebih leluasa bergerak dan berkoordinasi dengan karyawan staff lainnya, tetapi para manajer lebih menyukai bekerja didalam ruangan yang khusus untuk dirinya agar privasi lebih terjaga.

Menurut Arikunto (2011:10) Di bawah ini beberapa kejadian akibat kecelakaan kerja.

1. Proses terjadinya kecelakaan kerja Suatu kejadian kecelakaan kerja kadang-kadang sulit untuk diketahui bagaimana proses terjadinya sehingga sulit pula untuk mengetahui faktor penyebabnya, tetapi banyak kecelakaan kerja yang mudah diketahui prosesnya sehingga juga relatif mudah untuk menemukan faktor penyebabnya. Secara umum proses kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga). Yaitu kejadian yang kebetulan, kondisi yang tidak aman, dan tindakan yang tidak aman.

- a. Kejadian kebetulan

Kejadian yang bersifat kebetulan merupakan kejadian yang di sebabkan bukan karena kondisi yang tidak aman atau tindakan yang tidak aman. Artinya bahwa dalam rangka melaksanakan pekerjaannya, karyawan sudah menggunakan peralatan untuk menjaga keselamatan dirinya serta mereka sudah mematuhi dan menerapkan segala macam peraturan, prosedur, dan petunjuk yang diharuskan; tetapi ternyata masih terjadi kecelakaan. Misalnya, seseorang pekerja bangunan yang sudah memakai helm, ketika terjadi hujan yang di sertai angin kencang, ia menghentikan

pekerjaannya, dan waktu melintasi sebatang pohon untuk mencari tempat berteduh pohon itu tumbang dan menimpa dirinya.

- b. Kondisi kerja yang tidak aman Proses terjadinya suatu kecelakaan dapat dimulai dari adanya kondisi kerja yang tidak aman. Tindakan tidak aman merupakan perilaku kerja karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan, ketentuan, atau petunjuk-petunjuk yang harus dilakukan dengan melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja

Sebagai manusia yang memiliki cipta, rasa, dan karsa tidaklah salah apabila karyawan juga disebut sebagai human capital, karena apabila cipta, rasa, dan karsa ini dapat di kelola secara profesional dan terus menerus, maka dalam jangka waktu yang makin lama mereka akan mampu memberikan kontribusi yang makin besar kepada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya agar para karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja, dan yang dapat dilakukan oleh organisasi antara lain adalah dengan menggunakan pendekatan Pendekatan unsur manusia.

Menurut (Mahmud, 2009:34) bahwa faktor dari penyebab dasar maupun proses terjadinya suatu kecelakaan kerja, di luar faktor kebetulan, unsur manusia memiliki peran sangat besar apakah suatu kecelakaan kerja itu terjadi atau tidak. Dengan cipta, rasa, dan karsa yang mereka miliki karyawan dapat melakukan penalaran secara sistematis tentang apa yang perlu mereka lakukan, dan bagaimana melakukannya agar ketika mereka melakukan pekerjaannya tidak

terjadi kecelakaan. Guna memperoleh atau menjadikan karyawan mampu melakukan penalaran seperti ini, maka perusahaan perlu melakukan hal-hal berikut ini:

- a. Komitmen pimpinan puncak Pimpinan puncak harus memiliki komitmen kuat untuk mewujudkan zero accident dalam perusahaan yang ia pimpin. Hal ini tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi peraturan undang undangan yang berlaku saja, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah untuk menjaga agar human capital yang dimiliki seseorang oleh perusahaan dapat tetap memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.
- b. Komitmen karyawan Tingginya komitmen pimpinan puncak tidak secara otomatis dapat menjamin terwujudnya zero accident dalam perusahaan tersebut karena faktor karyawan juga memiliki peranan yang penting dalam memberikan kontribusi dalam mewujudkan zero accident tersebut. sebagai objek karyawan merupakan sasaran untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebagai subjek, karyawan merupakan pelaku utaman untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya itu.
- c. Seleksi dan pengujian Penyeleksian dan pengujian calon karyawan hendaknya didasarkan pada upaya untuk memperoleh karyawan hendaknya didasarkan pada upaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi yang benar-benar sesuai dengan jenis spesifikasi

pekerjaan yang akan dilakukannya nanti. Misalnya, untuk memperoleh seorang pengemudi kendaraan bermotor di perlukan orang yang sehat jasmani dan rohani, tidak buta warna atau rabun, memiliki kemampuan perseptif yang sama atau lebih tinggi dari pada keterampilan geraknya, orang yang penyabar, dan kemampuan pemikiran yang deduktif atau induktif yang cukup.

### 3. Ketidakpastian Lingkungan dan Struktur

Sebagian organisasi menghadapi lingkungan yang stabil dan sederhana dengan ketidakpastian yang rendah; sementara organisasi lainnya menghadapi lingkungan yang dinamis dan kompleks dengan banyak ketidakpastian. Manajer berusaha meminimalkan ketidakpastian lingkungan ini dengan menyesuaikan struktur organisasinya. Bukti dari hubungan lingkungan-struktur ini membantu menjelaskan mengapa banyak manajer masa kini merestrukturisasi organisasi mereka agar lebih ramping, gesit, dan fleksibel. Melesunya ekonomo dunia, persaingan gobal, semakin pesatnya inovasi produk oleh pesaing, dan meningkatnya permintaan pelanggan akan produk berkualitas dan pelayanan cepat merupakan contoh-contoh dorongan . lingkungan yang dinamis.

### 4. Lingkungan Pasar Tenaga Kerja

Menurut Sinambela (2016:96) Pasar tenaga kerja adalah wilayah yang dapat menyediakan (menawarkan) kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Pasar tenaga kerja akan menyediakan tenaga kerja melalui bursa perencanaan SDM dalam hal jumlah dan karakteristik

tenaga kerja. Lingkungan pasar tenaga kerja tentu saja sangat memengaruhi pekerja yang tersedia. Dalam suatu negara yang pasar tenaganya longgar, umumnya tersedia tenaga kerja yang berkualitas dalam jumlah besar sehingga memberikan ruang yang cukup besar bagi organisasi dapat menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2002:63) :

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

Menurut (Sudarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising



- e. Ruang gerak
  - f. Keamanan
  - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Struktur kerja
  - b. Tanggung jawab kerja
  - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d. Kerja sama antar kelompok
  - e. Kelancaran komunikasi

### **2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.(Arep, 2003:103).

### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sudarmayanti: 2011:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, (Nuraini: 2013:103):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Udara sering kali menjadi faktor yang

mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan karena udara/pentilasi yang tidak ada dalam ruangan.

4. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## **2.3 Stres Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Hamali (2018:241) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan memenuhi kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tandatanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para majikan perlu.

menyadari bahwa stres biasa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada keuntungan perusahaan. Stres biasanya di definisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan

situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Jvanko (2012:88) berkata Derajat stres berkorelasi dengan ketidakmampuan yang dirasakan oleh seseorang terhadap permintaan lingkungan, dalam Hamali (2018:241)“Pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia”.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Stres kerja**

Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut.

#### **1. Atasan yang penuntut**

Dalam pekerjaan terdapat banyak jenis atasan. Pada dasarnya, atasan akan bersikap dan berperilaku seperti apapun untuk mendapatkan kinerja yang sempurna dari perusahaan. Kecenderungan seperti itu sangat memungkinkan atasan memiliki sikap „penuntut“. Baik secara lembut ataupun dengan cara mendikte, atasan pasti menuntut kualitas pekerjaan Anda. Kondisi seperti ini berpotensi membuat stres. Solusi yang bisa Anda lakukan adalah mencoba memahami alasan atasan dalam menuntut. Untuk menghindari stres, Anda bisa menilai positif bagaimanapun cara atasan menuntut kualitas kerja. Hindari perasaan merasa gagal dalam menjadi pegawai, karena itu akan membuat Anda kian merasa stres.

#### **2. Konflik Dengan Rekan Kerja**

Mayoritas di kantor, Anda ditempatkan di mana seharusnya berada. Artinya, perusahaan menempatkan Anda untuk bekerja sama dengan orang yang tepat. Namun, hal ini tidak selamanya terjadi. Kemungkinan buruk adalah Anda mendapat rekan kerja yang tidak cocok. Ketidakcocokan dalam bekerja rentan menimbulkan konflik antar pegawai. Konflik

berkelanjutan jelas membuat stres dan tidak optimal dalam bekerja. Solusi dalam hal ini, yaitu cobalah untuk tidak membawa sentimen pribadi yang dalam menjalankan aktivitas kerja di kantor. Sugestikan diri bahwa Anda memiliki kewajiban memberi potensi terbaik dalam bekerja untuk menghidupi perekonomian Anda.

### 3. Beban kerja

Perampangan jumlah karyawan sering dipilih perusahaan sebagai cara untuk menghemat pengeluaran perusahaan. Namun, ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan, khususnya karyawan itu sendiri. Hal tersebut pastinya menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan menjadi lebih banyak. Selain beban kerja, hal tersebut dapat membuat jam kerja lebih panjang daripada biasanya. Tentunya hal tersebut dapat memicu stres. Pola hidup karyawan juga akan menjadi tidak teratur, dan ini ada kaitannya dengan pola makan, jatah waktu untuk berolahraga, jatah waktu untuk refreshing di luar jam kantor dan di akhir pekan. Semuanya dapat membuat Anda bekerja kurang optimal dari sebelumnya, dan selanjutnya hal tersebut berkaitan dengan bagaimana atasan menilai pekerjaan Anda. Nilai buruk dari atasan tentu menambah deretan pemicu stres di lingkungan pekerjaan.

### 4. Perasaan Takut Kehilangan Pekerjaan

Nilai-nilai yang diberikan perusahaan tentu berpengaruh pada aspek psikologis anda dalam bekerja. Misalnya, nilai buruk yang diberikan atasan tentu membuat anda kehilangan rasa percaya diri. Anda akan

merasa bahwa posisi di perusahaan menjadi terancam. Perasaan tersebut sangat mungkin memicu stres dalam bekerja. Rasa takut kehilangan pekerjaan secara tidak langsung akan terus menerus menekan mental. Lalu, bagaimana mengatasinya? Selain terus mencoba menjadi lebih baik, cobalah kesampingkan rasa takut kehilangan pekerjaan itu. Dalam melakukan setiap tugas fokuslah pada tujuan dan setiap tugas tersebut tanpa membawa rasa cemas akan penilaian perusahaan.

#### 5. Kurangnya komunikasi

Tempat bekerja mau tidak mau menjadi tempat dimana anda menghabiskan sebagian besar waktu. Seperti di rumah, bangunlah jaringan komunikasi yang baik di kantor. Kurangnya komunikasi dalam bekerja akan menghadirkan paranola sendiri sendiri dalam benak anda. Perasaan tersebut akan seperti menyudutan.

### **2.3.3 Indikator Stres Kerja**

Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2008:22) yaitu:

#### 1. Beban kerja

berlebihan Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung ulit untuk fokus terhadap pekerjaan.

## 2. Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

## 3. Kualitas supervisi

yang jelek Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawannya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya.

### **2.3.4 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari, namun pegawai dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa memperoleh dampak yang negatif. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat memecahkan setiap stres kerja yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah-masalah baru yang akan muncul di kemudian hari.

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:40) pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi beberapa penerapan seperti :

1. Penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik.
2. Olahraga, seperti renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
3. Relaksasi untuk mengurangi ketegangan, seperti meditasi dan *biofeedback*/teknik pengendalian fisiologis.
4. Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka.

Sementara itu pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi organisasi.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut ini akan diuraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

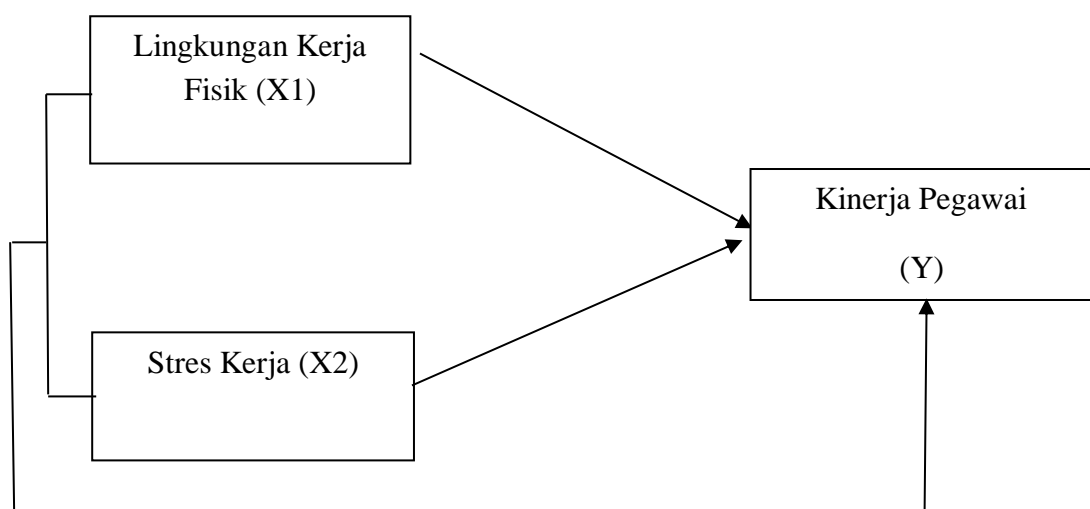


Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan
1.	Ananda Syafira (2018)	lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Secara simultan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Persamaan penelitian ini yaitu peneliti sama-sama Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
2.	Endri Hernanto, (2019)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat antara stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero.	Persamaan penelitian ini yaitu peneliti sama-sama Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
3.	Amin Sinaga, (2010)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Persero	Mengetahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan penelitian ini yaitu Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
4.	Nur Ainun (2009)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kerja fisik (studi kasus PT. Grapindo Semarang)	Mengetahui bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kerja fisik.	Persamaan penelitian ini yaitu Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
5.	Maulana Marpaung (2018)	Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap stres kerja di PTPV Bandung	Mengetahui bahwa SDM berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja	Persamaannya yaitu Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis.



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a.  $H_1$  : Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.
- b.  $H_2$  : Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.
- c.  $H_3$  : Lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.