

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut menjadi sebagai wadah pengembangan kinerja pegawai yang merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi pegawai dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, perlunya manajemen sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Setiap organisasi yang ada, termasuk organisasi pemerintahan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dikarenakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya yang telah ditentukan sejak awal, maka setiap

pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat melayani kebutuhan konsumen (masyarakat), hal ini sesuai dengan esensi dari keberadaan suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan dan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang baik agar bisa berdampak pada meningkatnya kinerja pemerintahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintahan ditentukan oleh kinerja pegawai.

Adanya harmoni dalam suatu organisasi dapat memberikan proses dan hasil yang optimal bagi kinerja pegawai dan keberhasilan pegawai dalam memmanifestasikan rencana-rencana yang telah disusun organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan faktor yang mendorong dan mendukung, salah satunya yaitu dengan memberikan suasana dan lingkungan kerja yang baik kepada anggota-anggota yang beraktivitas didalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya sekedar kondusif dan memiliki tata ruang yang rapi dan sistematis, tetapi lingkungan kerja yang baik dalam artian memiliki sirkulasi udara yang sehat, penerangan dan suhu udara yang baik dan stabil, tidak ada suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai, memiliki ruangan yang bersih dan keamanan yang terjamin. Lingkungan kerja juga bukan hanya tentang kenyamanan yang diberikan secara fisik semata tetapi juga mencakup hubungan antara individu di dalam organisasi serta komunikasi dan kerja sama tim yang efektif.

Berdasarkan pada fenomena umum yang terjadi, selain faktor lingkungan diatas, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh masalah pribadi seperti stres di tempat kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja yang berlebihan menjadi suatu permasalahan umum yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Labuhan yang merupakan salah satu badan administratif negara yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintah, melayani dan memberdayakan masyarakat sekitar. Standar kecamatan dalam melayani publik yaitu membantu masyarakat dalam kepengurusan surat-surat atau identitas masyarakat, misalnya pengurusan kartu keluarga, kartu tanda penduduk, akte kelahiran, akte kematian, surat keterangan waris, legalisasi, dll. Melihat banyaknya tugas pelayanan yang diampu oleh staff kecamatan ada kemungkinan timbulnya stres kerja pada beberapa pegawai kecamatan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai Kantor Camat Medan Labuhan dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 22 Maret 2024 terhadap lingkungan kerja pada Kantor Camat Medan Labuhan, peneliti menemukan bahwa sempitnya ruang Kantor Camat Medan Labuhan sehingga menyebabkan ruang gerak menjadi terbatas, pencahayaan yang berasal dari sinar matahari di beberapa ruangan dirasa kurang memadai karena terbatasnya ventilasi udara.

Dan berdasarkan penelitian terhadap salah satu pegawai memang terdapat kinerja yang kurang optimal, secara kualitas masalah kinerja yang ditemui adalah

pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya yang salah satu faktornya disebabkan oleh masalah pribadi sehingga menyebabkan stres bagi pegawai. Hal-hal yang disebutkan tentu saja mengurangi perasaan nyaman pegawai Kantor Camat Medan Labuhan dalam melaksanakan pekerjaannya yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai Kantor Camat Medan Labuhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menarik kesimpulan untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul "*Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan*".

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kurangnya fokus pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- b. Sempitnya ruangan yang menyebabkan ruang gerak menjadi terbatas.
- c. Kurangnya ventilasi udara dan pencahayaan langsung dari matahari.
- d. Adanya masalah pribadi atau faktor individual yang menyebabkan stres bagi pegawai.
- e. Banyaknya tugas dalam melayani masyarakat yang dapat menimbulkan stres kerja.
- f. Tekanan dan tuntutan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi hanya berkaitan dengan “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.
- c. Apakah ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan masukan dalam menjalankan tugas sehingga informasi dalam penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Kantor Camat Medan Labuhan.
- b. Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan penulis dalam bidang yang diteliti.
- c. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan ide, gagasan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Pada hal ini karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Siagian, 2017:300).

Menurut Priansa (2017:312), stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berfikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi.

Stres kerja merupakan sebuah respon dari penyesuaian yang dijumpai oleh banyaknya perbedaan pada setiap individu dan kelompok. (Afandi, 2021:173). Sedangkan menurut Soewando (2016:163) stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya.

b. Jenis-jenis Stres

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan semangat pegawai dalam bekerja, serta menjadikan tantangan sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Menurut Rilando (2019:2) mengkategorikan stres kerja menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

a. Eustress

Yaitu jenis stres yang bersifat menantang namun masih bisa dikendalikan. Eustres justru meningkatkan antusiasme, kreatifitas, motivasi dan aktivitas fisik. Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

b. Distress

Yaitu stres yang dipandang atau dirasa terlalu sulit untuk diatasi. Stres tipe ini cenderung membuat individu merasa kesulitan dan tidak mampu untuk

mengatasinya. Pada proses inilah stres harus dikendalikan, jika ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menimbulkan dampak negatif pada diri sendiri. Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular, dan tingkat absensi kehadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

c. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stress disebut dengan stressor. Stres adalah perasaan tekanan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari tampilan diri, antara lain seperti: emosi yang tidak stabil, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tidak bergairah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan dan tidak bersemangat.

Menurut Robbins & Judge (2018:62) faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain:

a. Faktor Lingkungan, seperti ketidakpastian lingkungan yang dapat mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi dan dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan. Ketidakpastian ini terdiri dari tiga tipe, yaitu:

1. Ketidakpastian ekonomi. Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik, sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap, akan

membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

2. Ketidakpastian politis. Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

3. Ketidakpastian teknologi. Merupakan tipe yang menyebabkan stres karena meningkatnya inovasi-inovasi baru terhadap teknologi yang menjadi ancaman bagi banyak organisasi.

b. Faktor Organisasi, banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor ini dibagi menjadi enam, yaitu:

1. Tuntutan tugas. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang yang mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

2. Tuntutan peran. Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

4. Struktur organisasi. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan sumber potensial dari stres.
 5. Kepemimpinan organisasi. Karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.
 6. Tahap hidup organisasi. Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan berkembang kemudian akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.
- c. Faktor Individual, faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan, terutama terkait isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang intern yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor ini dibagi menjadi tiga:
1. Masalah keluarga. Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, kesulitan disiplin pada anak-anak yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
 2. Masalah ekonomi. Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Ini merupakan salah satu faktor penyebab yang dapat

menciptakan stres bagi karyawan dan dapat mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

3. Masalah kepribadian. Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya, gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian karyawan itu sendiri.

d. Gejala Stres Kerja

Gejala dari stres banyak dan bermacam-macam, ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi, tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Hamali (2018:246) mengemukakan gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari:

- a. Reaksi Fisiologis

Seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.

- b. Reaksi Emosional

Seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi.

c. Reaksi Kognitif

Seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.

d. Reaksi Tingkah Laku

Seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok, alkohol, dan perilaku yang merusak.

2. Gejala stres pada tingkat organisasi, terdiri dari:

Tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja berdampak dan berpengaruh terhadap penurunan kualitas kerja pegawai, maka diperlukan perhatian terhadap gejala stres serta adanya upaya dalam penanganan stres kerja agar tidak menghambat proses kerja pegawai pada suatu perusahaan.

e. Strategi Menangani Stres Kerja

Strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan: individual, organisasional, dan dukungan sosial (Munandar, 2016:50).

a. Strategi penanganan individual, yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan seharusnya (*time out*) terlebih dahulu.
 2. Melakukan relaksasi atau meditasi, dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman yang diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan.
 3. Melakukan diet dan fitness, beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan yang berlemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin.
- b. Strategi penanganan operasional, strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghasilkan atau mengontrol penekanan tingkat organisasional dalam mencegah atau mengurangi stress kerja pada pekerjaan individual. Yang dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut ini:
1. Menciptakan iklim organisasi yang mendukung
 2. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja, baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan dan pertumbuhan) maupun dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat (seperti identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan timbal balik)

c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional

d. Strategi dukungan sosial.

f. Indikator Stres Kerja

Menurut Soewondo (2017:42), indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Konflik Peran

Dalam sebuah penelitian mengenai stres kerja, ditemukan fakta bahwa perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas akan menimbulkan konflik peran. Pegawai akan stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diinginkan oleh manajemen perusahaan.

b. Beban Kerja

1. Beban kerja melebihi kemampuan.
2. Tuntutan kerja.
3. Keyakinan kerja.
4. Desakan kerja.
5. Beban tanggung jawab.

c. Pengembangan Karir

Stres kerja dapat timbul jika seorang pegawai tidak merasa aman akan pekerjaannya. Ketidakpastian jenjang karir dan proses penilaian kinerja dapat membuat seseorang tidak merasa diapresiasi yang berdampak timbulnya stress.

g. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Stres kerja dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau dapat menurunkan kinerja pegawai. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan akhirnya kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun, bila stres terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres yang berlebihan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Stres mempunyai dua sisi, yaitu stres yang bersifat membangun (*constructive stres*) dan stres yang merusak (*destructive stres*). Jika tidak ada stres sama sekali, pekerja merasa tidak ada tantangan sehingga kinerjanya cenderung menurun, namun jika intensitas stres ditingkatkan sampai tingkat yang optimal (*moderate*) maka, akan membantu pekerja mengerahkan segala sumber daya yang ada. Stres pada tingkat yang optimal merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong pekerja agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaannya. Namun, jika intensitas stres melebihi batas, maka akan memberikan dampak yang kurang baik bagi pekerja. Stres yang terlalu tinggi akan mengganggu dan merusak fisik dan mental pekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja, hal tersebut juga dapat meningkatkan tingkat absensi dan kecelakaan kerja. Jadi stres yang terlalu rendah maupun yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pekerja kehilangan kedali

atas dirinya karena stres yang terlalu rendah akan membuat pekerja terlalu santai dan tidak ada kemauan untuk mengembangkan kemampuan dirinya.

2.1.1 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Menurut Sedarmayati (2017:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Isyandi (2016:134) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Nitisemito (2016:12), lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan Mahmudah (2019:56), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja akan menimbulkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Menurut Heizer dan Render (2015:467), Menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik yang di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, baik yang berbentuk fisik maupun berbentuk non-fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Silaen (2018:199-207) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini akan sangat terkait dengan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh seorang pekerja pada lingkungan kerjanya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan ini akan menjadi sangat penting di tengah usaha dari organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan kerja sama tim dan terbentuknya super tim dibandingkan dengan mengandalkan kemampuan seorang pekerja saja.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Mahmudah, 2019:57).

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja dan prestasi kerja meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan

mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan di mana dia bekerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:12) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu terdiri dari:

a. Pewarnaan

Banyak Perusahaan sangat kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya sangat besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya tentang pewarnaan dinding tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan perawatan seragam yang dipakai pada saat tertentu sesuai aturan pada suatu perusahaan atau organisasi .

b. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan keadaan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja untuk lebih giat lagi dalam bekerja, bila rasa aman tidak terjamin, maka akan menyebabkan menurunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja..

f. Kebisingan

Kebisingan terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki oleh pihak manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa nyaman, misalnya dengan memberikan pelindung telinga atau ruangan dibuat khusus menjadi kedap suara.

g. Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan juga damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan, dan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan karyawan sehingga membuat karyawan menjadi terganggu.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:15) mengemukakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Hal yang dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada dapat tercipta dengan menyenangkan, nyaman, dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalam semua perusahaan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Menjalin kekeluargaan dengan rekan kerja, dan selalu berkomunikasi agar tidak terjadi salah koordinasi.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan, memiliki perilaku atau sikap yang sopan, dan mengetahui batasan dalam berorganisasi.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Salah satu fasilitas yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja adalah perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

f. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan tentram. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Pada dasarnya setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman dan dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019:94)

Menurut Mangkunegara (2017:9), pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Bukman Lian (2017:96) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Menurut Silaen (2021:1), bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan yang dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:16), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain, uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai

Menurut Kasmir (2016:189-193) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

d. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

e. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

f. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

g. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik.

h. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih baik, begitu juga sebaliknya.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi tersebut bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan/pegawai sebagai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Syarif, (2022:122) penilaian kinerja karyawan harus berguna bagi perusahaan serta dapat memberi manfaat bagi karyawan. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya belas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- f. Sebagai alat untuk mendorong dan membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan karyawannya.
- g. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Silaen (2021:6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

d. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rusdian, dkk (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kota Waringin	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kota Waringin.
2	Gunawan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.	Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang.
3	Sherin Almadilla (2021)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum

		LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau	LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau
4	Pakalis Dakhi, dkk (2021)	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan
5	Syukron Sazly, dkk (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tanggerang	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tanggerang.
6	Samanoi, dkk (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onolalu.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu

Sumber: Rusdian, dkk (2023), Gunawan (2021), Sherin Almadilla (2021), Raba Nathaniel, dkk (2020), Syukron Sazly, dkk (2020), Samanoi, dkk (2022). Data diolah penulis, 2024

Dari analisis penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual diperlukan untuk menemukan kaitan dan hubungan antara variabel yang ingin diteliti untuk mendukung dalam pengujian hipotesa suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu: stress kerja dan lingkungan kerja, serta satu variabel terikat yaitu: kinerja pegawai.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Bagi suatu organisasi, stres kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan penurunan dan peningkatan kinerja pegawai.

Ketika kinerja pegawai baik/tinggi maka dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk/menurun maka akan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian. Bahaya stres disebabkan oleh kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi menuntut emosi.

Dalam jangka pendek, jika stres tidak ditangani dengan serius atau stres yang stres yang dibiarkan oleh perusahaan akan membuat pegawai menjadi depresi, tidak termotivasi, dan frustrasi yang menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga kinerja mereka akan terganggu dan menurun. Dalam jangka panjang, pegawai yang tidak dapat menahan stress kerja dapat menyebabkan mereka tidak dapat bekerja lagi di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres akan menyebabkan pegawai jatuh sakit atau bahkan keluar dari pekerjaannya.

Menurut Rilando (2019:2), stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut "*eustress*" yakni stres yang bersifat menantang namun masih bisa dikendalikan, meningkatkan antusiasme, kreativitas, motivasi dan tingkat performance yang tinggi. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*" menimbulkan berbagai macam gejala yang merugikan kinerja pegawai, gejala-gejala "*distress*" melibatkan Kesehatan fisik maupun psikis, seperti: gairah kinerja menurun, timbulnya penyakit kardiovaskuler dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran/absensi. Dalam penelitian ini stres kerja mengacu pada efek negatif sebagai suatu stres yang berlebihan "*distress*", yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja. Pendapat

tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherin Almadilla (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. Hal senada juga dinyatakan oleh Raba Nathaniel, dkk (2020), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Lawu.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja termasuk faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja di perusahaan tersebut. Jika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, maka pegawai secara tidak langsung akan senang dalam bekerja dan merasa termotivasi yang berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

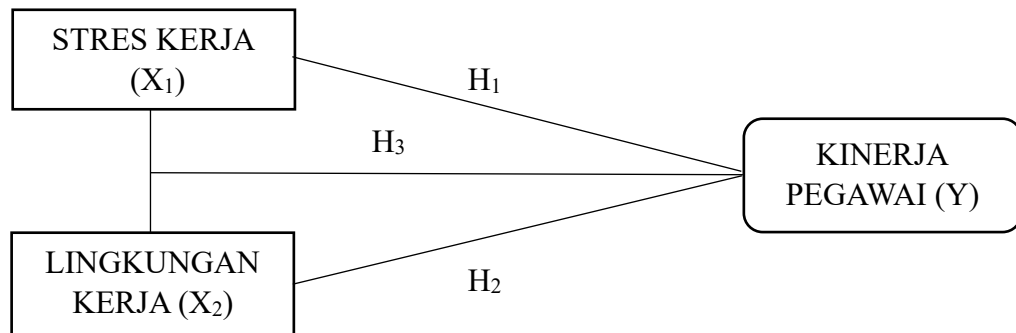
Sillaen, (2018: 199-207), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai akan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi semangat kerja yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Pendapat tersebut diperkuat penelitian yang dilakukan Syukron Sazly, dkk (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tanggerang. Hal senada dalam penelitian

Samanoi, dkk (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola potensi yang dimiliki tidak akan memberikan hasil optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusianya yang masing-masing pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dari dalam diri individu pegawai, seperti sikap, bakat, minat, kepuasan, motivasi, stres kerja dan pengalaman, serta faktor dari luar individu seperti pengawasan, gaji, pendidikan pelatihan, lingkungan kerja, dan lainnya. Hubungan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh penelitian sebelumnya, yang diteliti oleh Gunawan (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. Demikian halnya penelitian Rusdian, dkk (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kota Waringin.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.
- H₂. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.
- H₃. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan.