

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun didalam organisasi (Soemarsono, 2018).

Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan dilembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja aparat dalam suatu organisasi sangat penting, oleh karena itu dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal (Ahmad, 2016:26).

Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam

mengerjakan tugasnya, hal tersebut dapat membuat karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien (Hidayat & kaporina, 2017). Kinerja juga dapat berpengaruh terhadap lingkungan, dimana jika lingkungan terasa nyaman maka kinerja dapat terlaksana dengan baik pula.

Menurut Hanadya (2022) menjelaskan pegawai dituntut memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, yang didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik, kinerja pegawai ini penting artinya, karena melalui kinerja ini akan menghasilkan suatu pelayanan prima. Maka dalam hal tersebut peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme.

Kantor Desa Mekar Sari merupakan salah satu Desa yang ada di Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang. Kantor Desa yaitu lembaga instansi Pemerintah yang di pimpin oleh Kepala Desa dan dibantu oleh para pegawai untuk menjalankan pemerintahan di Desa tersebut. Kantor Desa merupakan organisasi publik atau pelayanan masyarakat dimana tempat terselenggarakannya tugas-tugas Pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap lingkungan kerja pada Kantor Desa Mekar Sari, Peneliti menemukan bahwa sempitnya kantor Desa Mekar Sari sehingga menyebabkan ruang gerak yang terbatas dan Kantor Desa yang memiliki tempat yang kurang strategis yang menimbulkan kurangnya lahan parkir dan pencahayaan yang kurang dari sinar matahari di beberapa ruangan dirasa kurang

memadai karena terbatasnya ventilasi udara sehingga membuat suasana kurang kondusif.

Berdasarkan pengamatan terhadap salah satu staf pegawai Kantor Desa Mekar Sari memang terdapat kinerja yang kurang optimal secara kualitas. Masalah kinerja yang ditemui adalah pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan salah satu faktor yang disebabkan oleh masalah pribadi yang menyebabkan stres bagi staf pegawai tersebut. Hal-hal yang disebutkan tentu saja mengurangi perasaan nyaman staf pegawai Kantor Desa Mekar Sari dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada penurunan kinerja staf pegawai Kantor Desa Mekar Sari.

Kinerja pada Kantor Desa Mekar Sari dapat dilihat dari target pencapaian kinerja tiap tahunnya. Target pencapaian kinerja pada Kantor Desa Mekar Sari, pada 3 tahun terakhir dari tahun 2021-2023 mengalami naik turun dimana fenomena tersebut bisa dikatakan ada hal yang mempengaruhinya.

Tabel 1.1
Data Capaian Sasaran Kinerja

TAHUN ANGGARAN	SASARAN	CAPAIAN (%)
2021	Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat (penanganan pencegahan stunting).	84%
	Meningktanya kualitas sumber daya manusia dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta peningkatan pelayanan administrasi dan sisoal budaya.	83%
	Terbangunnya semangat persatuan dan kesatuan guna untuk gotong royong serta harmonisasi antar seluruh masyarakat.	89%
2022	Meningkatnya kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan kualitas pendidikan dan peningkatan daya beli masyarakat.	90%

	Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta peningkatan pelayanan administrasi dan sosial budaya.	95%
	Terbangunnya semangat persatuan dan kesatuan guna untuk gotong royong serta harmonisasi antar seluruh masyarakat.	100%
	Terciptanya lingkungan yang aman, indah, dan damai.	83%
2023	Terbangunnya semangat persatuan dan kesatuan guna untuk gotong royong serta harmonisasi antar seluruh masyarakat.	97%
	Meningkatnya kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan kualitas pendidikan dan peningkatan daya beli masyarakat.	87%
	Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat (penanganan pencegahan stunting).	95%
RATA-RATA		90.30%

Sumber: Kantor Desa Mekar Sari

Dari data diatas menyimpulkan bahwa rata-rata pencapaian sasaran kerja Kantor Desa Mekar Sari selama tahun 2021-2023 adalah 90,3% dalam hal ini menurut Peraturan Pemerintahan No.10 tahun 2008 menyebutkan bahwa jika kinerja pegawai sipil lebih besar dari 90% maka dikatakan baik. Namun beberapa sasaran pencapaian kinerja diatas masih ada beberapa sasaran yang belum sepenuhnya tercapai secara optimal karena masih dibawah 90%. Permasalahan ini bisa saja dimungkinkan karena adanya stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk sehingga menyebabkan pencapaian kinerja belum tercapai, namun demikian perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang penyebab ketidaktercapaian kinerja tersebut.

Berdasarkan masalah di atas maka peneliti mengangkat judul: **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Mekar Sari.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dibuat identifikasi masalahnya yaitu :

1. Sempitnya ruang kerja yang menyebabkan terbatasnya ruang gerak.
2. Adanya masalah pribadi individu menyebabkan stres pada pegawainya.
3. Kurangnya fokus pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tekanan dan tuntutan yang diberikan dalam melaksanakan tugas tepat waktu
5. Kurangnya pencahayaan dari sinar matahari langsung

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat agar penulisan yang dilakukan lebih terarah, sehingga pembahasannya tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai, maka diberi batasan variabelnya, Oleh karena itu penulis membatasi hanya berkaitan dengan “Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kantor Desa Mekar Sari”.

1.4 Rumusan masalah

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

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja pada kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan agar dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang membutuhkannya, diantaranya:

1. Secara praktis, dari hasil penelitian ini diharap agar dapat menambah pengetahuan dan juga masukan dalam menjalankan tugas sehingga dapat membantu Kantor Desa Mekar Sari.
2. Secara teoritis, dari hasil penelitian ini diharap agar dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperluas pemikiran penulis dalam bidang yang diteliti.
3. Secara akademis, dari hasil penelitian ini diharap agar dapat dipergunakan sebagai sumbang ide dan gagasan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres

Menurut Siagian (2017:300) mendefinisikan bahwa “stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan efek dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Suwandana, 2020).

2.1.2 Jenis-Jenis Stres

Menurut Walker J dalam Christy & Amalia (2018) terdapat dua macam jenis stres yang ada ditempat kerja yakni sering disebut dengan eustress dan distress. Dimana eustress adalah stres yang bersifat membangun, sedangkan distress adalah stres yang merusak konstruktif atau bersifat merusak. Ketika tubuh dapat mengatasi stres mereka secara baik maka stres tersebut dapat melewati hambatan bersifat positif.

2.1.3 Faktor- faktor Penyebab Stres

Menurut Robbins dalam Priansa (2017:319) menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan
 - a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian Teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2) Faktor Organisasi

a. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaannya seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepataannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Hubungan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang

baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3) Faktor Individu

a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.

b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.

c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.1.4 Gejala Stres

Gejala stres yang dapat timbul menurut American Psychological Association (2016) dibagi menjadi 3 diantaranya gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku. Penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Gejala Psikologis

Gejala pada Psikologis yang sering terjadi pada stres akut, seperti menurunnya nafsu makan, sedih yang terus-terusan, merasa tertekan, merasa sulit berkonsentrasi, sering merasa ketakutan atau kegagalan, mudah menangis, gelisah, selalu merasa kesepian, merasa bahwa orang-orang sekitarnya tidak ramah, sedikit berbicara, serta selalu merasa tidak disukai oleh semua orang.

b. Gejala Fisiologis

Gejala Fisiologis atau fisik yang dialami dari stres akut diantaranya raut wajah seperti panas, nyeri pada dada, sakit kepala, mulut kering, nafas pendek, nyeri pada otot, sembelit atau diare, tekanan darah tinggi/ hipertensi, kelelahan, insomnia atau merasa sulit tidur, mudah terserang penyakit, mengalami gangguan pencernaan, jantung berdebar lebih kencang, kaku pada rahang, banyak

mengeluarkan keringat, menurunnya atau bertambahnya nafsu makan, serta gemetar pada tangan.

c. Gejala Perilaku

Gejala Perilaku yang dapat timbul akibat stres akut diantaranya menjadi tidak sabaran, mudah marah, penggunaan alkohol atau obat-obatan, merokok, dapat timbul kecelakaan kerja dan menjadi orang yang tidak bertanggung jawab.

2.1.5 Strategi Menangani Stres

Menurut Wiratama & Romadhani (2021:145) Strategi mengatasi stres bisa disebut sebagai upaya, pikiran, atau perilaku khusus yang digunakan oleh seseorang untuk mengatasi stres atau peristiwa hidup yang sulit. Terdapat banyak strategi mengatasi stres yang berbeda, seperti fokus pada masalah, fokus pada emosi, menghindari sumber stress, kegiatan religi, dukungan sosial, humor, dan olahraga.

2.1.6 Indikator Stres Kerja

Menurut Chandra & Adriansyah (2019:674) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Konflik, adanya ketidaksesuaian harapan dan tuntutan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan tekanan yang biasanya disebut tekanan peran.
2. Ambiguitas peran, peran seseorang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan tugas.
3. Beban Kerja, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Tanggung jawab, tanggung jawab meliputi tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.7 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

Menurut Aslihan (2015) stres kerja dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang selalu dialami pegawai dapat mempengaruhi kinerja sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi seperti yang diharapkan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan

tersebut. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, “Manfaat Lingkungan Kerja adalah Menciptakan Gairah Kerja, Sehingga Produktivitas dan Prestasi Kerja Meningkat, Selain itu Lingkungan Kerja Serta Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.” (Sihaloho & Siregar, 2020). Oleh karena itu tempat kerja yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, dan tempat kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang termotivasi sehingga akan menurunkan kinerja pegawai. Perusahaan besar sangat memperhatikan setiap detail kecil terkait tempat kerja, mulai dari desain ruang kantor, organisasi perusahaan, perilaku rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan sebagainya. Karena perusahaan sangat menyadari posisi karyawan sebagai aset yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan di masa depan, hal ini diberikan oleh perusahaan agar karyawan perusahaan merasa nyaman dan betah bekerja disana (zahratunnisa & kurniasasi, 2023:131).

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja menurut Simamora (2014:95) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan fisik atau tempat kerja : penerangan, ventilasi, tata letak, dan peralatan.

- b. Kondisi spikososial atau perlakuan yang diterima kerja yang memudahkan interaksi sosial tercipta tersebut berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perhatian dan dukukan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerja sama yang baik di antara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

2.2.6 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Menurut Sofyandi (2015:88) bahwa Lingkungan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar untuk kinerja terhadap motivasi, produktivitas dan prestasi kerja. Hal tersebut terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat yang akan timbul dari tindakan yang berbeda.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Abidin & Sasongko 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.

2.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:132) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) Tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Penilaian akan membantu tujuan perencanaan karir yang berguna.
- b. Memperbaiki kualitas kerja sehingga manajemen dapat mengetahui dimana kelemahan karyawan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- c. Penilaian akan membantu keputusan penempatan karyawan.
- d. Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Penyesuaian kompensasi, bagi karyawan yang kinerjanya meningkat.
- f. Inventori kompetensi pegawai, merupakan data base kompetensi karyawan yang dimiliki.
- g. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi semua karyawan
- h. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, hal ini dilakukan melalui umpan balik atas penilaian kinerja.
- i. Penilaian kinerja akan membentuk budaya kerja yang menghargai kualitas kerja.
- j. Penilaian kinerja akan menjadi dasar penerapan sanksi jika ada karyawan tidak memenuhi kualitas kerja yang diharapkan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) Indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempatan.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Jangka Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hamper seluruh jenis pekerjaan melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian peneliti terdahulu guna untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang sudah diteliti sebelumnya dengan yang akan diteliti, dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agustina.A, Deasy Soraya A.Aminartha, Fitriani (2023)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

		Sidenreng Rappang	stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Septiana Cahyaningrum Tarmono Putri, Bintang Narpati, Wirawan Widjarnako (2024)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pejuang	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Irgi Delon, Nurvi Oktiani (2024)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kartini Jakarta Pusat	Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dan lingkungan kerja adalah komponen variable dalam meningkatkan kinerja.
4	Dodi Hariyanto, Junengsih, Suptiyadi Linov (2024)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen pada PT LBM Energi Baru Indonesia	Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kinerja.
5	Resbiana Angelia Lipat, Nisma Iriani (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Agustina.A, Deasy Soraya A.Aminartha, Fitriani (2023) Septiana Cahyaningrum Tarmono Putri, Bintang Narpati, Wirawan Widjarnako (2024) Irgi Delon, Nurvi Oktiani (2024) Dodi Hariyanto, Junengsih, Suptiyadi Linov (2024) Resbiana Angelia Lipat, Nisma Iriani (2021).

Dari analisis penelitian diatas dapat disimpulkan variabel stres kerja dan juga lingkungan kerja punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5 kerangka konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk mengetahui hubungan dan juga kaitan dengan variabel yang diteliti guna untuk menguji dan mengembangkan penelitian maka dari itu sangat dibutuhkan kerangka konseptual.

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam organisasi stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang merugikan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres dapat menyebabkan kesehatan yang buruk dan bahkan cedera. Stres adalah respon non spesifik dari tubuh terhadap segala tuntutan, baik respon positif maupun respon negatif menurut Musabik & Karimah (2018). Dalam penelitian ini dapat dikatakan stres pengaruh stres kerja terhadap kinerja tergantung pada tingkat stres yang dialami pegawai, dikarenakan bahwa tekanan bersifat relative bagi seseorang. Hubungan stres kerja dengan kinerja tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stres. Pendapat tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiana et, al (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pejuang.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

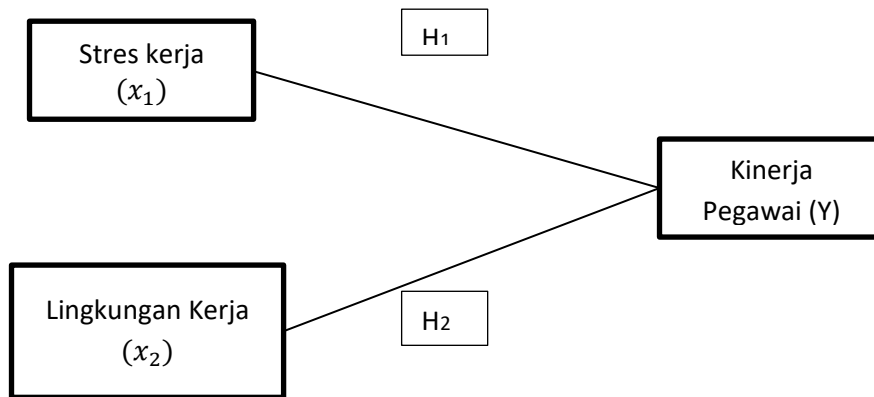
Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Diperkuat oleh hasil penelitian Agustina et, al (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sindereng Rappang.

2.5.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam organisasi stres kerja dan lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja dan kesehatan pegawai. Setiap organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan sebaik baiknya, yang setiap masing-masing pegawai punya karakteristik yang berbeda. Karena kejayaan atau keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat diperkuat dengan hasil penelitian dari Resbiana Angelia Lipat, Nisma Iriani (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja termasuk faktor yang dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, maka karyawan secara tidak langsung akan senang dalam bekerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Jika karyawan sudah termotivasi dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah proposisi atau dugaan belum terbukti. Artinya dugaan masih bersifat tentatif. Dugaan tersebut menjelaskan fakta atau fenomena, serta kemungkinan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Penulisan hipotesis tidak dapat disebut kebenaran. Meskipun kamu merancang hipotesis berlandaskan data yang valid dan kuat. Untuk membuktikan hipotesis ini benar atau tidak, kamu harus melakukan penelitian tersebut. Hasil penelitian akan menunjukkan apakah sesuai dengan hipotesis atau justru menghasilkan temuan baru.

Adapun keterangan dalam hipotesis penelitian di atas adalah sebagai berikut:

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap hasil kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.

H₀ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.

H₀ : lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hasil kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.