

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

Saranani, Setiawan, & Asraf (2022:25) mengemukakan bahwa “stres kerja merupakan salah satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.” Stres kerja dapat dilihat dari 3 pendekatan yaitu stres sebagai *stressor*, stres sebagai proses, dan stres sebagai respon (Ekawarna, 2018). Stres kerja menjadi faktor penting dalam perusahaan karena kondisi tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam upaya perusahaan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Hans Selye (dalam Saranani, *et al.*, 2022:27) mengemukakan bahwa stres adalah “respon umum tubuh terhadap suatu tuntutan.” Menurut Hariandja (dalam Saranani, *et al.*, 2022:25) Stres kerja adalah “situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang meghadapai tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.”

Pendekatan stres kerja sebagai *stressor*, lebih melihat stres dari sumber-sumber stres. Stres kerja dikaitkan dengan ketidakadilan struktur gaji, lingkungan kerja yang berbahaya, dan budaya organisasi yang tidak kondusif (Ekawarna, 2018). Stres kerja sebagai respon, menurut Chaplin (dalam Ekawarna, 2018) yaitu “suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikis.”

Alasan mengapa stres kerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu untuk dibahas seperti yang dikemukakan oleh Nimran (dalam Saranani, *et al.*, 2022:25-26) antara lain :

1. Masalah stres kerja dalam kaitannya memengaruhi produktivitas kerja.

2. Pemahaman akan sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara mengatasinya, menjadi penting bagi karyawan dan para pihak yang terlibat dalam kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
3. Banyak diantara kita yang merupakan bagian dari satu atau bahkan beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun bawahan, pernah mengalami stres kerja meskipun dalam taraf yang rendah.
4. Dalam kemajuan zaman seperti sekarang, manusia semakin sibuk dan peralatan kerja semakin modern dan efisien, ditambah beban kerja yang juga turut bertambah yang menyebabkan keadaan ini membutuhkan energi lebih yang dapat memicu terjadinya stres kerja.
5. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi, oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.

Gunning dan Cooke (dalam Naoum, Herrero, Egbu, & Fong, 2018:766) menentukan beberapa penyebab utama stres, kategorinya sebagai berikut : (a) Karakteristik Pekerjaan, seperti banyaknya pekerjaan, batas waktu pengerjaan dan tanggung jawab pekerjaan (b) Stres karena peran, yaitu ambiguitas peran dan kurangnya wewenang (c) Faktor interpersonal, yaitu hubungan dengan rekan kerja, atasan, teman dan keluarga (d) Perkembangan karir, yakni tekanan untuk bersikap perfeksionis dan takut akan kegagalan demi mengejar jenjang karir (e) Struktur organisasi, seperti mutasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian (f) *Work-life balance*, yaitu kurangnya waktu luang dikarenakan jumlah pekerjaan yang berlebihan. Menurut Davis dan Newstorm, 1989 (dalam Saranani, *et al.*, 2022:32-34), stres kerja disebabkan :

1. Adanya tugas yang terlalu banyak.
2. Supervisor yang kurang pandai.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai.
5. Ambiguitas peran, saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan menimbulkan ambiguitas peran.

6. Perbedaan nilai dengan perusahaan, situasi ini disebabkan oleh perbedaan prinsip antara karyawan dan manajer terkait profesi yang digeluti.
7. Frustrasi dalam lingkungan kerja.
8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya untuk hal yang tidak umum yang diakibatkan oleh mutasi yang tidak sesuai keahlian dan jenjang karir yang dilalui.
9. Konflik peran, terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi yang tidak sesuai dan tidak konsisten; (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada di posisi di bawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternative.

Menurut Luthans (dalam Saranani, *et al.*, 2022:35) sumber-sumber stres kerja antara lain; “lingkungan luar organisasi, organisasi itu sendiri (manajemen yang diterapkan), kelompok kerja serta beberapa faktor yang memang sudah melekat dalam diri individu.” Sedangkan menurut Robbins (dalam Saranani, *et al.*, 2022:35), sumber-sumber stres kerja yaitu; “lingkungan luar organisasi, faktor organisasi yang meliputi dimensi struktur organisasi dan desain pekerjaan, serta karakteristik individu.”

2.1.2. Lingkungan Kerja

Robbins (dalam Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi, 2020:6) menyatakan bahwa lingkungan adalah “lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu; lingkungan umum dan lingkungan khusus.” Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi organisasi, sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi. Barry dan Heizer (dalam Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2016:1339) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “lingkungan fisik dimana hal tersebut memengaruhi kinerja,

keamanan, dan kualitas karyawan.” Pada dasarnya bentuk fisik lingkungan kerja adalah ruang, tata letak fisik, kebisingan, peralatan, material dan hubungan rekan kerja; kualitas dari semua aspek tersebut memiliki peran penting dan dampak positif pada kualitas kinerja (Tyssen dalam Pawirosumarto, *et al.*, 2016:1339).

Menurut Rahmawati, *et al* (2020:6) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja dikatakan baik ketika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan merasa aman dan nyaman. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai lingkungan kerja (dalam Rahmawati, *et al.*, 2020:6-7) :

1. Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dll.”
2. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:27) Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”
3. Menurut Siagian (2014:56) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.”

Dari beberapa pendapat ahli mengenai lingkungan kerja, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi, baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Menurut Siagian (dalam Rahmawati, *et al.*, 2020:7-8) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Seperti penerangan, suhu udara,

suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang dibutuhkan dan keamanan kerja (Sedarmayanti, 2009:46)

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Merupakan hubungan antar rekan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan hubungan karyawan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:46)

Menurut Pawirosumarto, *et al* (2016:1340) Indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Tempat kerja yang memuaskan
2. Tempat kerja yang suportif
3. Hubungan harmonis
4. Tidak ada konflik antar rekan kerja
5. Peralatan kerja yang lengkap
6. Peralatan kerja modern

2.1.3. Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (dalam Busro, 2018:49) mendefinisikan motivasi sebagai “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individual untuk mencapai tujuannya.” Fillmore H. Stanford (dalam Busro, 2018:49) menyatakan bahwa motivasi sebagai “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.” Manzoor (dalam Busro, 2018:49) menyatakan bahwa motif adalah “segala kebutuhan atau keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.” Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap berusaha.

Menurut Al-Musadieg, Nurjannah, Raharjo, Solimun, & Fernandes (2018:457) membagi indikator motivasi kerja menjadi tiga kategori, antara lain :

1. Sistem hadiah
2. Pengertian sosial
3. Aktualisasi diri

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan menurut Mangkunegara (dalam Busro, 2018:51-52), diantaranya :

1. Prinsip partisipasi
Pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Dengan mengakui andil bawahan, pegawai akan lebih mudah untuk dimotivasi
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas kepada bawahan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai yang diharapkan.

Mangkunegara (dalam Busro, 2018:54) mengkategorikan teori motivasi dalam tiga kelompok, yaitu :

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu kegiatan/tindakan
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*). Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.

Menurut McClelland (dalam Hartini dan Vana, 2019:337) Motivasi adalah “kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.” Adapun dimensi-dimensi motivasi kerja antara lain, sebagai berikut:

1. Pencapaian (*Achievement*)
2. Kekuasaan (*Power*)
3. Afiliasi (*Affiliation*)

2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:2) Kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.” Nawawi (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:3) menyatakan bahwa “kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.” Kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:3).

Menurut Simamora (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:3) Kinerja karyawan adalah “tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Menurut Mangkuprawira, Safri & Vitalaya (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:3) Kinerja karyawan adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.” Menurut Hasibuan (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:3-4), beberapa unsur-unsur yang menjadi penilaian kinerja seorang karyawan meliputi : (1) Kesetiaan, (2) Prestasi

Kerja, (3) Kejujuran, (4) Kedisiplinan, (5) Kreativitas, (6) Kerja Sama, (7) Kepemimpinan, (8) Kepribadian, (9) Prakarsa, (10) Kecakapan, (11) Tanggung Jawab.

Menurut Suyadi (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:9) Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu :

1. Efektivitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan
2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang
3. Disiplin, yaitu taat dan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat karyawan bekerja
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk sebuah ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Notoatmodjo (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:9) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan, maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: “penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).” Gibson *et al.* (dalam Sitinjak, *et al.*, 2021:16) menyatakan bahwa terdapat tiga variabel yang memengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu :

1. Variabel individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
2. Variabel organisasi, terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi dan kepuasan kerja.

2.2. Kajian Empiris

Penelitian yang dilakukan tentunya tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan atau acuan terhadap penelitian ini. Tujuannya tidak lain untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu agar menjadi gambaran umum dan bahan perbandingan terhadap penelitian ini. Berikut penulis menyajikan beberapa

jurnal ilmiah penelitian sebelumnya terkait variabel yang diteliti di dalam penelitian ini yang diambil dari berbagai sumber secara *online*, antara lain :

1. Naoum, *et al* (2018) melakukan penelitian terhadap 150 manajer konstruksi yang berbasis di Inggris dan menemukan bahwa stres kerja memiliki beragam pengaruh terhadap kinerja seperti sebagai berikut : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja interpersonal (meliputi komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja) dan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (meliputi sasaran pencapaian perusahaan). Sedangkan stres fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja tugas (meliputi biaya, kualitas dan waktu). Selain itu, stres objektif berpengaruh positif terhadap kinerja interpersonal. Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebar kuesioner kepada 150 manajer konstruksi di Inggris, dengan total 44 kuesioner dikembalikan secara lengkap. Analisa korelasi dan model persamaan structural diterapkan untuk mengetahui hubungan antar faktor-faktor tersebut. Batasan penelitiannya adalah lingkungan kerja manajer konstruksi yang selalui berubah-ubah, khususnya dengan kedatangan “konstruksi digital”.
2. Pawirosumarto, *et al* (2016) melakukan penelitian untuk mengetahui dampak beberapa variabel (salah satunya lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan, dan didapati bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja sendiri bukan merupakan variabel mediasi dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner terhadap karyawan Hotel Parador Indonesia, sampel penelitian ditentukan dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) dan didapati 200 sampel responden, dengan 179 kuesioner dikembalikan untuk dianalisa. Teknik analisa yang digunakan adalah statistik deskriptif dan SEM-*Partial Least Square* dengan aplikasi IBM SPSS 22.0 dan WarpPLS 3.0.
3. Tran, Hien, & Baker (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja suportif dapat memengaruhi kinerja dan menemukan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja suportif (otonomi

pekerjaan, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja) penting dan berpengaruh positif terhadap kinerja dan prestasi karyawan. Penelitian dilakukan terhadap karyawan industri kesehatan di Vietnam dengan menyebarkan kuesioner pada 900 karyawan. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik *partial least square* (PLS).

4. Naradhipa & Azzuhri melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi karyawan dan didapati bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang berdampak negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka motivasi karyawan menurun. Penelitian ini dilakukan terhadap *driver* di PT. Citra Perdana Kendedes dengan populasi sebanyak 335 orang. Sampel ditentukan dengan metode *random sampling* dimana pengambilannya dilakukan secara acak dan dengan rumus Slovin didapat jumlah sampel sebanyak 183 orang dengan toleransi kesalahan 5%. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 16.0. Analisis data menggunakan uji normalitas dan analisis jalur.
5. Prakoso, Astuti, & Ruhana (2014) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Objek penelitiannya adalah karyawan PT. AXA Financial Indonesia *sales office* cabang Malang. Populasi dari penelitian ini sebanyak 128 karyawan, dan berdasarkan Rumus Slovin maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 56 karyawan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur.
6. Pawirosumarto, *et al* (2016) melakukan penelitian untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh beberapa variabel yang di dalamnya terdapat variabel motivasi kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Kiyokuni Indonesia. Hasil penelitian ini mengindikasikan

bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Data pada penelitian ini didapat dengan cara menyebarkan kuesioner pada 82 responden yang ditentukan oleh Rumus Slovin. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 22.

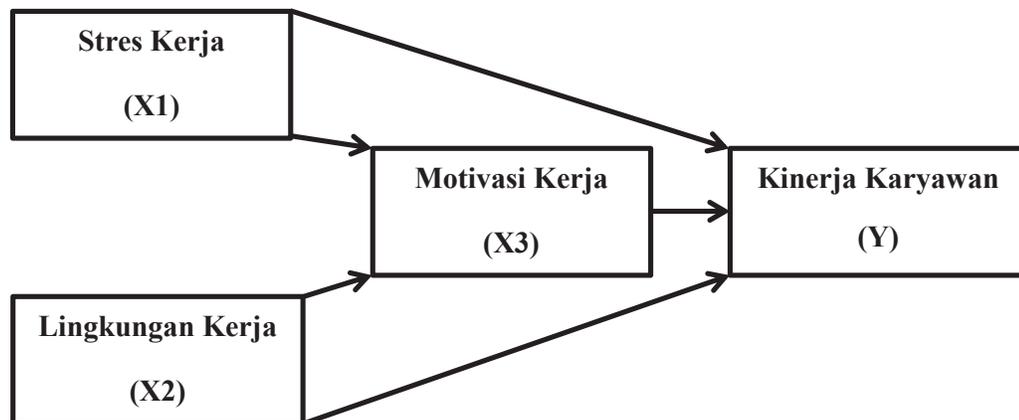
7. Muhammad Al-Musadieg, *et al* (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Yodya Karya (Persero), dengan temuan penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Teknik analisa menggunakan analisa jalur dan Tes Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung (pengaruh mediasi).
8. Ryantama (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu, stres kerja secara tidak langsung juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. Objek penelitian adalah karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan Skala Likert dengan sampel sebanyak 161 responden. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur.
9. Josephine & Harjanti (2017) melakukan penelitian di PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel *intervening* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh dan dianalisis menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual penelitian digunakan untuk menghubungkan antar satu variabel dan variabel yang lain yang kemudian untuk dijelaskan secara rinci tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian pada tinjauan pustaka.

2.3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :



X1 : Variabel Stres Kerja

X2 : Variabel Lingkungan Kerja

X3 : Variabel Motivasi Kerja

Y : Variabel Kinerja Karyawan

→ : Pengaruh antar variabel dependen, independen, dan mediasi (*intervening*)

2.3.2. Hipotesis Penelitian

2.3.2.1 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang meghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat memengaruhi

emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja dalam Saranani *et al.*, 2022:25). Dalam hubungannya dengan kinerja, masalah stres kerja adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan (Nimran dalam Saranani *et al.*, 2022:25-26).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Sebagaimana definisinya menurut para ahli, lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi (Robbins dalam Rahmawati, *et al.*, 2020:6). Sedangkan menurut Barry dan Heizer (dalam Pawirosumarto, *et al.*, 2016:1339) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana hal tersebut memengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas karyawan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2.3. Hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja

Sumber-sumber stres kerja antara lain; lingkungan luar organisasi, organisasi itu sendiri (manajemen yang diterapkan), kelompok kerja serta beberapa faktor yang memang sudah melekat dalam diri individu (Luthans dalam Saranani *et al.*, 2022:35). Berdasarkan definisi di atas, stres kerja bisa datang dari dalam dan luar organisasi sehingga berpotensi memengaruhi motivasi karyawan khususnya untuk mencapai tujuannya dalam sebuah organisasi, sebagaimana motivasi sendiri didefinisikan sebagai “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. (Robbins dan Judge dalam Busro, 2018:49).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

2.3.2.4. Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi, baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Berdasarkan definisi di atas, lingkungan kerja. Menurut Siagian (dalam Prakoso, *et al.*, 2014:7) yang menyatakan salah satu faktor yang menimbulkan motivasi kerja adalah “kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

2.3.2.5. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Rivai (dalam Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2016:612) menyatakan bahwa Motivasi adalah “sekumpulan sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai sesuatu yang spesifik berdasarkan tujuan individu tersebut.” Sedangkan Riyadi, 2012; Permana, 2013; Santoso, 2013; dan Pratama, 2014 (dalam Pawirosumarto, *et al.*, 2016:612) menyatakan bahwa “motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2.6. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryantama, ditemukan bahwa stres pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini berarti Motivasi Kerja dapat menjadi perantara antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka diharapkan dapat mengurangi stres kerja yang dialami karyawan

sehingga nantinya hal tersebut dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : Stres Kerja, melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2.7. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja melalui motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Prakoso, *et al.*, 2014:8). Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan motivasi kerja terbukti sebagai variabel *intervening* (Josephine & Audrey, 2017:7).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H7 : Lingkungan Kerja, melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan