

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Yoanisa Mahardiani Dan Ari Pradhanawati, 2013	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Semarang	Variable Independen: Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Stres Kerja	bahwa stress kerja berkorelasi negatif terhadap kinerja karyawan, dimana koefisien korelasi antara keduanya yaitu -0,143 yang berarti hubungan antara keduanya adalah negatif dan sangat rendah. menunjukkan bahwa H_0 Ditolak, H_a diterima stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pujiastuti 2013	Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variable Independen: Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Stres Kerja	stres kerja berarti berpengaruh secara negative terhadap kinerja, sedangkan untuk variabel jenis jam kerja nilai koefisien 0,496, berarti jam kerja tidak berpengaruh pada kinerja.

<p>Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut, 2015</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p>	<p>Variable Independen: Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Stres Kerja</p>	<p>Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari <i>standardized coefficient</i> sebesar 0,509 atau 50,9 persen yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja sebesar 50,9 %</p>
<p>Rocky Potale Dan Yantje Uhing, 2015</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado</p>	<p>Variable Independen: Jam Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Stres Kerja</p>	<p>dari tingkat signifikansi yang lebih kecil sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. dimana Hasil penelitian menemukan Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
<p>Muhammad Rizky, 2016</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan</p>	<p>Variable Independen: Jam Kerja dan Kerja Variabel dependen: Stres Kerja</p>	<p>Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel stres kerja (Y) dit <i>grandmean</i> sebesar 1,73 yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah.</p>

			penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.
--	--	--	--

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, diolah 2020

B. Landasan Teori

1. Jam Kerja

a. Pengertian Jam Kerja

Jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan. Terdapat aturan tentang batas waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.¹

b. Jenis Jam Kerja

Variabel jenis jam kerja diidentifikasi dari informasi umum yang diisi oleh responden. Responden dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok yang bekerja pada jenis jam kerja fleksibel dan kelompok yang bekerja pada jenis jam kerja standar. Pengelompokan ini didasarkan pada posisi responden di kantor menduduki jabatan struktural tertentu atau tidak, karena realita yang ada menunjukkan bahwa karyawan yang menduduki jabatan struktural tertentu mempunyai jam kerja yang lebih dari pada karyawan tanpa jabatan struktural. Responden yang digolongkan bekerja pada jenis jam kerja standar adalah responden yang merupakan karyawan dan menduduki jabatan struktural tertentu di institusi tempatnya bekerja. Responden yang digolongkan dalam jenis

¹ Muhammad Ghani, Sumber daya manusia perkebunan dalam perspektif, Jakarta: 2003 hal 61

jam kerja fleksibel berarti karyawan yang tidak menduduki jabatan tertentu di institusinya.²

c. Pengaturan Jam Kerja

Pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (*International Labor Organizational*) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (*overtime*) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekuensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*). Untuk tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya hidup (*fixed cost*).³

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/ 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur pasal 77 ayat 2, UU No. 13/ 2003 yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satuminggu.
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

d. Dampak Jam Kerja

Jam kerja memberikan dampak terhadap fisiologis, psikososial, kinerja dan kesehatan karyawan. Secara fisiologis dapat dilihat dari menurunnya kapasitas kerja fisik, penurunan nafsu makan dan kualitas tidur yang terganggu bisa mengakibatkan stres saat bekerja. Tubuh manusia

² Pujiastuti, Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja terhadap kinerja Karyawan, Jurnal ISBN, Hal 87.

³ Amelia Kartika Sari, " Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja: 2013, hal 136.

memiliki jam “biologis” mengatur fungsi internal yang kompleks sepanjang hari. Kondisi yang di alami ialah detak jantung melemah dan suhu tubuh akan berubah.⁴

Suhu tubuh meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari. Tubuh manusia dimaksudkan untuk menjadi aktif selama siang hari, sedangkan pada jam malam itu dimaksudkan untuk tidur yang memungkinkan untuk memulihkan dan menggantikan energi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja.⁵

- a. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.

- b. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan. Faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja⁶. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dan karyawan . suatu lingkungan kerja di katakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

⁴ Amelia Kartika Sari, “ Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja: 2013, hal 137.

⁵ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja. (Bandung: mandar maju, 2001) hal 20.

⁶ Nitisemito, alex S. Manajemen personalia. Ghalia indonesia. Jakarta., hal 48

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres ialah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri⁷ Stres kerja mungkin mengancam individu yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai tujuannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.⁸

Menurut Diana faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang atau penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa. Stres yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat menjadi peristiwa yang positif dan tidak berbahaya atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang dirasakan karyawan dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Ada beberapa penyebab stress, yaitu sebagai berikut;

1. *Role Ambiguity and Role Conflict*

merupakan ketidakjelasan peran adalah suatu taraf dimana pekerja tidak jelas tentang tanggung jawab dan fungsi-fungsi kerjanya. Konflik peran terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan yang bukan pekerjaan.

2. *Workload*

merupakan beban kerja diarahkan kepada tuntutan kerja terhadap individu. Hal ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kualitatif yaitu taraf sulitnya tugas sehubungan dengan kemampuan pekerja. Beban kerja kualitatif yang berat berarti bahwa pekerja tidak mampu mengerjakan tugas-tugas karena terlalu sulit untuknya.

⁷ Hariyono.W dan dkk, *lembaga Komunikasi* (jakarta 2009) hal 193.

⁸ Wijono, S. *Psikologi industri dan organisasi* (Cetakan Kedua). Jakarta: Kencana 2011, hal 134.

Sedangkan beban kerja kuantitatif yaitu jumlah pekerjaan yang dimiliki atau harus diselesaikan seseorang. Beban kerja kuantitatif yang berat berarti seseorang memiliki pekerjaan yang begitu banyak yang harus dikerjakan.

3. *Control*

ialah taraf keluasaan dimana para pekerja dapat membuat keputusan tentang pekerjaannya, seperti apa, kapan, bagaimana, dimana pekerjaan dilakukan. Pekerja dengan control yang tinggi berarti dapat mengatur jadwal kerjanya sendiri, memilih pekerjaan, dan menentukan bagaimana menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya control kerja yang rendah berarti semua aspek pekerjaan sudah diatur dan pekerja tinggal melakukan saja.

4. *Machine pacing*

berhubungan dengan kontrol-kontrol mesin yang harus direspon oleh pekerja. Pekerja yang *machine-paced (low control)* memiliki taraf adrenalin dan nonadrenalin yang lebih tinggi dari pada pekerja yang *self-paced (high control)*. *Machine pacing* juga berkorelasi dengan strain fisik dan simptom kesehatan, kecemasan dan ketidakpuasan.

5. *The Demand/ Control Model*

menyatakan bahwa pengaruh *job stressor* adalah kompleks dan saling mempengaruhi tuntutan dan control pekerja. Ketika control tinggi, maka tuntutan (stressor) tidak menyebabkan strain. Ketika control rendah, strain meningkat sebagaimana meningkatnya stres.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu⁹ :

- a. Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis) Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi).
- b. Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern)

⁹ Hermita, *prinsip-prinsip perilaku organisasi*, jakarta 2011 hal 19.

Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *Stress on the job* dan *Stress of the job*, Berikut ini penjelasannya :

1) *Stress on the job*

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab *stress on the job*, adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervisi yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Wewenang yang tidak mencukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- f) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan pegawai
- g) Konflik antara pribadi dan antar kelompok umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- h) Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
- i) Berbagai bentuk perubahan
- j) Frustrasi

2) *Stress of the job*

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Penyebabnya adalah:

Kekhawatiran finansia

- a) Masalah-masalah fisik
- b) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- c) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- d) Masalah-masalah pribadi lainnya misalnya, kematian sanak saudara Indikator

Stres Kerja

c. Indikator - Indikator Stress Kerja

- a. Indikator pada psikologis, meliputi:

- 1) Cepat tersinggung.
 - 2) Tidak komunikatif.
 - 3) Banyak melamun.
 - 4) Lelah mental.
- b. Indikator pada fisik, meliputi:
- 1) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
 - 2) Mudah lelah secara fisik.
 - 3) Pusing kepala.
 - 4) Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)
- c. Indikator pada perilaku, meliputi:
- 1) Menunda atau menghindari pekerjaan.
 - 2) Perilaku sabotase.
 - 3) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

d. Gejala Stres

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres kerja terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut¹⁰.

1. Gejala psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.
2. Gejala fisiologis, perubahan fisiologis ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatnya denyut jantung.
3. Gejala perilaku seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

e. Dampak Stres

¹⁰ Umam, K., *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 201 hal.136

Stres diindikasikan tingkat kesulitan, sifat tugas yang dikerjakan, disposisi personal, disposisi psikologis dan neurotisme mungkin mempengaruhi hubungan antara stress dan kinerja. Masalah karena tingkat stress yang tinggi dapat ditunjukkan secara fisik, psikologis atau perilaku.

1. Masalah kesehatan fisik yang berhubungan dengan stres sebagai berikut:
 - a) Masalah sistem kekebalan tubuh, dimana terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan sakit dan infeksi.
 - b) Masalah sistem musculoskeletal (otot dan rangka). Seperti sakit kepala dan sakit punggung.
 - c) Masalah kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung.
 - d) Masalah sistem gastrointestinal (perut), seperti diare dan sembelit.

2. Masalah psikologis

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, permusuhan dan keluhan. Jadi masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan serta ketidakpuasan kerja.

3. Masalah perilaku individu

Perilaku individu langsung yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan yang sedikit atau makan yang berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, serta penyalahgunaan obat-obatan.

C. Faktor-Faktor lingkungan organisasi

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut¹¹:

- a. Hubungan karyawan

¹¹ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hal 44.

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

b. Tingkat kebisingan karyawan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

d. Penerangan

Ada beberapa penerangan yang baik dalam ruang kerja, yang akan mendapatkan keuntungan, yaitu sebagai berikut¹²:

- 1) Menaikkan produk dan menekan biaya kerja.
- 2) Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dihasilkan.
- 3) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
- 4) Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- 5) Memperbaiki moral para pekerja. Lebih mudah untuk
- 6) melihat.
- 7) Penggunaan ruang yang lebih baik.
- 8) Mengurangi perputaran tenaga kerja.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di

¹² Saydam, manajemen sumber daya manusia jakarta: mandar maju . hal 77

mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

D. Lingkungan Internal Organisasi¹³

Lingkungan internal organisasi adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan memengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga “denyut nadi” nya organisasi. Yang termasuk kedalam lingkungan internal organisasi sebagai berikut:

1. Pemilik Organisasi (*Owners*)

Para pemilik organisasi adalah mereka yang secara *historis* maupun hukum di nyatakan sebagai pemilik akibat adanya penyertaan modal, ide, ataupun berdasarkan ketentuan lainnya di nyatakan sebagai pemilik organisasi.

2. Tim Manajemen (*Board of Managers or Directors*)

Tim manajemen adalah orang-orang yang menurut para pemilik organisasi atau perusahaan di nyatakan atau di tunjuk sebagai pengelola organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari untuk suatu periode tertentu.

3. Para Anggota atau Para Pekerja (*Employees*)

Para anggota atau para pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusia yang sangat dominan dalam sebuah organisasi, karena biasanya jumlahnya merupakan yang paling besar dalam sebuah organisasi.

4. Pelingkungan Fisik Organisasi (*Physical Work Environment*)

Bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya merupakan lingkungan di mana setiap saat orang-orang dalam organisasi perusahaan berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat di daya gunakan.

E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja

¹³ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005 hal 60.

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Sedangkan Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi dalam pekerjaan dan tidak membebani suatu perkara yang di luar kesanggupan manusia. Jika dalam suatu perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya.¹⁴ Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, bank BNI syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dalam bekerja, waktu istirahat dan jam kerja umumnya perusahaan memberikan waktu istirahat 1 jam pada siang hari, sementara untuk para pekerja muslim diberikan istirahat tambahan untuk melaksanakan shalat zuhur. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerja. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Dengan adanya kebebasan sedikit waktu maka banyak peningkatan prestasi kerja yang akan di dapatkan. Hasil penelitian Nonik Mifanda (2019) menunjukkan bahwa jam kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres kerja.

H₁: Jam Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Tingkat Stres Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam kondisi tertentu berdampak positif dan produktif.¹⁵ Lingkungan yang menyenangkan bagi sesama karyawan atau atasan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat akan membawa dampak positif, Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tersebut, dapat menghasilkan dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Dengan lingkungan yang memadai maka karyawan akan menjalankan tugas dengan baik dan berdampak positif bagi karyawan lain. Hasil penelitian Khoirunnisa Isnaini (2015) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres kerja.

H₂: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Tingkat Stres Kerja.

¹⁴ Amelia Kartika Sari, "Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Stres Kerja, 2013 hal 134

¹⁵ Khoirunnisa Isnaini, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Karyawan, 2015

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dapat diuji. Maka, ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian. Pertanyaan ini harus dijawab pada hipotesis. Jawaban pada hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji pada kajian teori sebelumnya.¹⁶

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis atau dugaan sementara yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

H1: Jam kerja berpengaruh terhadap tingkat Stres Kerja

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap tingkat Stres Kerja

H3: Jam Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap tingkat Stres Kerja

¹⁶ Juliansyah Noor, *Metodologi penelitian, edisi pertama* (Jakarta: prenada Group, 2011) hlm 79.