

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Kayawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.<sup>12</sup>

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut

---

<sup>12</sup> Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta:Rajawali Pers,2009) hal 20

serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>13</sup>

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur an Surat Al-Fath ayat 29

dan Surat Al-Ahqaf ayat 19 :

رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ  
مِنْ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ  
فِي الْإِنْجِيلِ كَرَزَعٍ أُخْرِجَ شَطْبُهُ فَأُزْرَهُ فَاسْتَعْلَظَ فَأَسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْقِهِ يَعْجِبُ الْفِرْعَوْنَ لِيُغَيِّظَ  
الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

*dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar."*

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يظْلَمُونَ

*"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."*

---

<sup>13</sup> Multitama, *Islamic Bussiness Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, (Jakarta, 2006.) hal 44

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik.<sup>14</sup>

*"Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama*

Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.<sup>15</sup> Menurut Gibson, mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria

---

<sup>14</sup> Multitama, *Islamic Bussiness Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, (Jakarta, 2006.) hal 46

<sup>15</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Yogyakarta: Rajawali Pers,2000) hal. 235

efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.<sup>16</sup>

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan. Menurut Mangkunegara bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.

---

<sup>16</sup> Lindanur Sipatu, *Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD UNDATA Palu*, Vol.1. No.1.2013

<sup>17</sup> Ale Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, ( Yogyakarta : BPEE 1996) hal 67

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

- b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

- c. Faktor Organisasi

---

<sup>18</sup> Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Lingkar Selatan, 2002) hal 201

Faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Menurut Sari menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:<sup>19</sup>

a. Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilakukan pada suatu periode yang ditentukan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

c. Kreatifitas kerja

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

d. Pengetahuan kerja

---

<sup>19</sup> Suntoyo, *Penelitian sumberdaya Manusia* (Jakarta:CAPS,2012) hal. 244

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja<sup>20</sup>.

Pandangan Islam terhadap lingkungan kerja telah disebutkan pada surat Al-Hujarat ayat 10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ      طَلَبُوا بَيْنَ أَخْوَابِكُمْ      وَأَتَقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

*"Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat."*

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri

---

<sup>20</sup> Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers,2001) hal. 210

dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>21</sup>

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan<sup>22</sup>

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:<sup>23</sup>

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

---

<sup>21</sup> Thoha Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo,2003) Hal 241

<sup>22</sup> Sekar W. Putri., Rodhiyah., Hari Susanta Nugraha., *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma Semarang* Vol.1. No.1.2015

<sup>23</sup> Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung : Lingkar Selatan,2002) hal 201



Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

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. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.<sup>24</sup>

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:<sup>25</sup>

#### **1. Penerangan atau Cahaya**

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **2. Suhu Udara**

Suhu udara merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila

---

<sup>24</sup> Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Produktivitas*, (Bandung : Lingkar Selatan, 2002) hal 123

<sup>25</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers 2010) hal. 11

kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

### 3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

### 4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di

tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## 5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Pandangan Islam terhadap lingkungan kerja yang menjelaskan pentingnya hubungan karyawan telah disebutkan pada Hadist Riwayat Tarmidzi no. 2626 :<sup>26</sup>

نُحَوِّرَنَّ مِنَ الْمَعْرُوفِ شَيْئًا وَلَوْ أَنْ تُلْقَى أَخَاكَ بِوَجْهِ طَلِق

“*Janganlah meremehkan kebaikan sedikit pun juga walau engkau bertemu saudaramu dengan **wajah berseri***” (HR. Muslim no. 2626).

---

<sup>26</sup>Muhammad Abduh Tuasikal, *Bermuka Manis Dihadapan Orang Lain*, <https://rumaysho.com/2341-bermuka-manis-di-hadapan-orang-lain.html> (diakses pada 31 Maret 2020, pukul 14:15WIB)

Menurut Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:<sup>27</sup>

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan 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

---

<sup>27</sup> Sedarmayanti, *jenis Lingkungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hal. 92

yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **C. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja sebagai tindakan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.<sup>28</sup> Menurut Gibson, menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis

---

<sup>28</sup> Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Lingkar Selatan, 2002) hal 201



Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.<sup>30</sup>

Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Stres dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan

---

<sup>30</sup> Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Produktivitas*, (Bandung : Lingkar Selatan, 2002) hal 164



kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga kinerja dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.<sup>31</sup>

## **2. Penyebab Stres Kerja**

Penyebab stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

### **a. Lingkungan fisik**

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

### **b. Individual**

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

#### **1. Konflik peran**

*Stressor* atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

---

<sup>31</sup> Thoha Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003) Hal 241

## 2. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

## 3. Beban kerja berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

## 4. Tidak adanya kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat,

penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu, doa tersebut adalah:<sup>32</sup>

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ  
الْجُبْنِ وَالنُّحْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

*"Ya Allah, sesungguhnya aku berlindung kepada Engkau dari bingung dan sedih. Aku berlindung kepada Engkau dari lemah dan malas. Aku berlindung kepada Engkau dari pengecut dan kikir. Dan aku berlindung kepada Engkau dari lilitan hutang dan kesewenang-wenangan manusia." Kata Abu Umamah radhiyallahu 'anhu: "Setelah membaca do'a tersebut, Allah berkenan menghilangkan kebingunganku dan membayarkan lunas hutangku." (HR Abu Dawud 4/353)*

## 5. Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

## 6. Kondisi kerja.

---

<sup>32</sup> Ulfa Puspa, *Agar Terhindar Dari Hutang, Rasul Mengajari Doa Ini* <https://mitrapost.com/20190916/agar-terhindar-dari-himpitan-hutang-rasul-mengajari-doa-ini/> (diakses pada 19 Maret 2020, pukul 09:28 WIB)

Suatu kondisi pekerjaan yang dialami menjadi sebagian besar dampak bagi karyawan.

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Organisasi

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.<sup>33</sup> Sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

a. Kondisi pekerjaan

---

<sup>33</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumberdaya Manusia* (Jakarta:Rajawali Pers,2010) hal. 78

<sup>34</sup> Thoha Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo,2003) Hal 241

1. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

2. *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

3.

4. *Deprivational* stres yaitu dimana kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial). Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau

berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

b. Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

d. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main

yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres. Pengendalian yang buruk terhadap penyebab stres kerja dapat berakibat pada penyakit dan menurunnya penampilan dan kinerja.<sup>35</sup>

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, dan frustrasi. Menurut Ashar Sunyoto, mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut.<sup>36</sup>

a. Faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Kerja *shif* atau kerja malam

---

<sup>35</sup> Danang Suntoy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta : CAPS,2012) hal 191

<sup>36</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009) hal.157

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

2. Beban kerja

Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3. Peran terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:



### 1. Konflik peran

Konflik peran terjadi ketika adanya benturan saat seseorang sedang menjalankan peran-peran tertentu.

### 2. Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

### 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

### 4. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

## 5. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

## 6. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa- peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

## 7. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauhmana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Menurut Sarafino

membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:<sup>37</sup>

- a. Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
- b. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
- c. Kurangnya hubungan interpersonal.
- d. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

### **3. Gejala Stres Kerja**

Ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan.
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.

---

<sup>37</sup> Suntoyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Jakarta:CAPS,2012) hal.237

- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

#### **4. Dampak Stres Kerja**

Dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:<sup>38</sup>

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional,

---

<sup>38</sup> Ale Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, ( Yogyakarta : BPEE 1996) hal 67

makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.

e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan
  1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
  2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
  3. Menurunnya tingkat produktivitas
  4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah-masalah yang berhubungan dengan:

1. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti

dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

### 3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

## **D. Keterkaitan Antar Variabel**

### 1. Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karayawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan

berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Nurdiansyah bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, pekerjaan berisiko tinggi.<sup>39</sup>

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## 2. Keterkaitan Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Anita Oktaviani meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut Anita Oktaviani meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

---

<sup>39</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009) hal.180



yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Azazah Indriyani, SE meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel stres kerja sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjungpinang”,

menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Treona (2013) dengan judul “Pengaruh Motivaasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang”, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut penelitian Dewi (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera”, menyatakan bahwa T test lingkungan kerja sebesar  $3,465 > t \text{ table } 1,30$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Andini (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang”. Analisis data

pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Menurut Satriyani (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus”, menyatakan bahwa: 1) Motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 73,1% (*Adjusted R Square*) dan sisanya 26,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.