

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Hasil Penelitian M Vindy Eka Putra Candra Dinata¹, Ade Candra 2024

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung. Sampel pada penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh sehingga menggunakan seluruh populasi berjumlah 197 orang. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisoner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 205,615 > 3.04$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung. Secara parsial Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

2. Hasil Penelitian Sherina Koirala Putri (2024)

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. Kinerja Pegawai merupakan suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi dan hasil yang diperoleh yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel Stres kerja dan Lingkungan kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan uji f variabel Stres kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu R Square sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 36,3% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hasil Penelitian Hermaliana (2024)

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin dan untuk mengetahui yang manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin. Populasi

dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Sampel yang di pakai adalah total sampling karena semua populasi digunakan untuk sampel. Sampel yang di pakai adalah total sampling karena semua populasi digunakan untuk sampel. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dengan persamaan regresi linier berganda dengan uji f sebesar 9.077 dan uji t lingkungan kerja 0,743 dan uji t stres kerja sebesar 4.220. Berdasarkan hasil penelitian ini dari uji f menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan dimana nilai f hitung > f tabel yaitu $9.077 > 330$. Sedangkan hasil uji t lingkungan kerja nilai signifikasinya $0,463 > 0,05$ dan variabel stres kerja nilai signifikasinya $0,001 < 0,005$. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai R square sebesar 0,369 sebesar 36.9% sisanya sebesar 63.1% nya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. Hasil Penelitian Sofyan, Try Awang (2019)

Sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik berdampak terhadap kenaikan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya stres kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menggunakan explanatory research dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Penelitian dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang dengan jumlah populasi dari objek penelitian yaitu 139 Orang, dengan jumlah laki-laki 103 orang dan jumlah perempuan 36 orang kemudian dilakukan pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin dan didapatkan sampel sejumlah 60 sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki instansi, maka akan menjadi semakin baik pula kinerja karyawannya.

5. Hasil Penelitian Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 55 perawat dan sampel yang dipakai sebesar 55 perawat. Pengambilan sampel yang digunakan metode sampel jenuh. Partial Least Squares (PLS) yaitu metode analisis yang digunakan. Berdasarkan hasil temuan, beban kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja memiliki pengaruh positif serta tidak

signifikan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan. Dibandingkan dengan beban kerja serta stres kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat.

6. Hasil Penelitian Andre Firmansyah (2020)

Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten) Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten. Jumlah karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 109 orang. Penelitian ini berdasarkan metode purposive sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Begitu lingkungan kerja yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun dan Judul	Tujuan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
1.	M Vindy Eka Putra Candra Dinata1, Ade Candra 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung	Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan	hasil analisis data, diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 205,615 lebih besar dari ftabel 3,04, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial, kedua variabel tersebut juga	Peneliti mengangkat judul penelitian yang sama variabelnya yaitu x1 stres kerja, x2 lingkungan kerja dan variabel y kinerja pegawai.	Tempat penelitian Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung	Tempat penelitian di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarnasin.

			pengaruh signifikan terhadap kinerja.			
2.	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis	Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja pada dinas kesehatan kabupaten bengkalis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Ada persamaan penggunaan variabel yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Tempat penelitian yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis	Variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan tempat peneltian di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjamasin.
3.	Hermaliana, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Protokol dan Komunikasi	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di bagian	Hasil penelitian adalah variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh	Dalam penelitian ini ada variabel x yang sama namun dengan penempatan x yang berbeda yaitu lingkungan kerja x1, stres kerja x2 dan variabel y yaitu	Variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan tempat penelitian di PEMKO	Variabel x yang sama namun dengan penempatan x yang berbeda yaitu lingkungan kerja x1, stres kerja x2 dan variabel y yaitu kinerja

	Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarnasin	protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat kota banjarnasin	signifikan terhadap kinerja karyawan.	kinerja pegawai		pegawai. tempat penelitian di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarnasin
4.	Sofyan, Try Awang (2019) . Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Djp) Jawa Timur Iii Kota Malang, Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Djp) Jawa Timur Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki	Penggunaan variabel yang sama yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Tempat penelitian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Djp) Jawa Timur Kota Malang	Peneliti menggunakan judul yang yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada variabel. tempat penelitian di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarnasin

			instansi, maka akan menjadi semakin baik pula kinerja karyawannya.			
5.	Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja, Serta Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.	Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.	Berdasarkan hasil temuan, beban kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan. Dibandingkan dengan beban kerja serta stres kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh	Dalam penelitian ini ada persamaan variabel yaitu stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Penggunaan variabel pengaruh hubungan beban kerja, stres kerja serta lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.	Penggunaan variabel ada yang sama yaitu stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan tidak menggunakan hubungan beban kerja. tempat penelitian di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

			terbesar terhadap kinerja perawat.			
6.	Andre Fimansyah (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten)	Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Begitu lingkungan kerja yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang	Dalam penelitian ini ada persamaan variabel yaitu stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Tempat penelitian di (Studi kasus pada pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten)	Tempat penelitian di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

			signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap.			
--	--	--	---	--	--	--

Sumber: Data diolah 2025

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Menurut Sherina Koirola Putri (2024) Stres kerja adalah perasaan terganggu yang dapat menimbulkan akibat masalah dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Stres terjadi ketika pegawai menerima diluar batas kemampuannya, sehingga menghambat kinerjanya. Stres kerja juga dapat mengganggu keseimbangan psikologis dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi fisik seseorang. Jika tidak ditangani dengan baik, stres dapat membuat pegawai sulit interaksi secara positif.

Adapun Menurut Supriyanto & Nadiyah (2022) Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengganggu keseimbangan psikologis pegawai. Hal ini berpotensi mempengaruhi cara berpikir, emosi, serta kondisi diri individu tersebut.

Sedangkan Menurut Afandy (2019) Stres kerja adalah sebuah respon dari penyesuaian akibat perbedaan individu dan kelompok. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik, biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk interaksi secara positif pada

lingkungannya baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Selain itu,

Menurut Handoko yang dikutip Yusup San Faruq (2021:17) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi psikis seseorang. Sementara, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya dan akan mengganggu pelaksanaan tugas juga kewajiban pegawai dalam bekerja.

B. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor penyebab stres kerja salah satunya dipicu dari berbagai jenis faktor yang disebabkan oleh pekerjaan, Menurut Robbin dalam Guridni et al., (2021) ada tiga faktor yaitu faktor individu, organisasi, dan lingkungan.

1. Faktor Individu : Mencakup persoalan pribadi seperti masalah keluarga, kesulitan ekonomi dan karakteristik kepribadian. Permasalahan keluarga seperti konflik rumah tangga, perceraian, atau permasalahan anak dapat terbawa ke tempat kerja dan mengganggu konsentrasi. Kesulitan ekonomi juga dapat menjadi sumber tekanan, terutama jika karyawan tidak mampu mengelola keuangan dengan baik. Selain itu, sifat kepribadian tertentu seperti mudah cemas atau perfeksionis juga cenderung lebih rentan terhadap stres.
2. Faktor Organisasi : Berkaitan dengan kondisi di tempat kerja seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan tugas

secara cepat dan sempurna, serta hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis. Tuntutan peran, seperti konflik peran, kelebihan peran dan ambiguitas peran. Juga sering menjadi penyebab utama stres, terutama apabila pegawai tidak memahami dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawabnya. Struktur organisasi yang terlalu birokratis dan kurang memberi ruang bagi partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan juga dapat menambah tekanan kerja.

3. Faktor Lingkungan : Meliputi ketidakpastian ekonomi akibat perubahan pasar, kondisi politik yang tidak stabil seperti demonstrasi atau pemogokan. Serta perkembangan teknologi yang menuntut pegawai untuk terus beradaptasi dengan sistem baru. Bahkan, ancaman terorisme dapat menciptakan rasa takut dan ketidakamanan yang berdampak pada psikologis pekerja. Faktor ini saling berkaitan dan dapat memperburuk kondisi stres jika tidak dikelola dengan baik, sehingga penting bagi organisasi untuk memahami sumber-sumber stres ini dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.

C. Gejala Stres Kerja

Menurut Shakinah Mawaddah (2024) ada tiga gejala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

Stres dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan setiap pegawai memiliki gejala stres yang berbeda-beda. Salah satu gejala yang mempengaruhi stres kerja adalah fisik, psikologis, dan perilaku.

1. Secara fisik, stres dapat muncul dengan berbagai gejala pada kesehatan tubuh. Seperti nyeri kepala, sakit perut, serta masalah pencernaan (maag) adalah beberapa keluhan fisik yang umum dialami oleh pegawai yang mengalami stres. Apabila, stres berkepanjangan dapat mempengaruhi sistem kekebalan tubuh, yang dapat membuat pegawai menjadi lebih rentan terhadap penyakit.
2. Secara psikologis, sebuah emosional yang dirasakan oleh pegawai yang mengalami stres di tempat kerja. Seperti perasaan cemas, gelisah, dan depresi. Kecemasan tidak hanya muncul pada waktu selama jam kerja tetapi dapat berkelanjutan ke kehidupan pribadi pegawai. Pegawai yang merasa terbebani oleh tanggung jawab kerja yang menumpuk dan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Suatu perasaan yang terjebak dalam situasi yang tidak dapat dihindari yang memicu perasaan putus asa dan hilang kepercayaan diri.
3. Secara perilaku, pegawai yang mengalami stres kerja sering kali menunjukkan perubahan terhadap pola interaksi sosial. Pegawai menjadi lebih tertutup, kurang komunikasi, dan mudah tersinggung. Perubahan perilaku dapat menimbulkan dampak negatif pada hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan.

D. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Anggi Syahputra (2018) mengatakan bahwa ada 3 cara untuk mengatasi stres kerja yaitu:

1. Pola Sehat, merupakan pola yang mampu melawan rasa stres yang cukup ampuh adalah dengan mampu untuk mengatur pola perilaku dan sikap sehingga stres kerja tidak mengakibatkan gangguan melainkan dapat lebih mengembangkan seorang individu. Seorang individu yang mampu untuk mengatur pola perilaku pada umumnya juga mampu untuk manajemen waktu juga kesibukan individu dengan baik sehingga kegiatan akan lebih teratur dan tidak merasa tertekan walaupun banyak tantangan dan tekanan.
2. Pola Harmonis, merupakan sebuah pola yang dapat mengatasi stres dengan sikap yang harmonis untuk manajemen waktu serta kegiatan secara teruntun yang tidak mengakibatkan kendala. Pada pola tersebut, individu dapat manajemen dan mengendalikan kesibukan dan berbagai rintangan dengan mengatur waktu dengan baik.
3. Pola Psikologis, merupakan pola yang mampu mengelola stres dengan memasukkan dampak mulai dari fisik hingga sosial-psikologis. Pada pola tersebut seorang individu akan dihadapi oleh tantangan dengan pola yang tidak ada kemampuan yang teratur untuk mengelola kewajiban serta waktu. Cara tersebut cenderung lebih berbahaya karena dapat menyebabkan dampak dengan munculnya masalah-masalah yang buruk.

E. Indikator Stres Kerja

Menurut (Arrahman & Sugianto, 2022) Stres kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Tuntutan Tugas : Tuntutan tugas adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu hal tersebut dapat menyebabkan tekanan. Pekerjaan yang sangat banyak atau ada kesulitan dapat menimbulkan rasa cemas dan stres terutama pegawai merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup.
2. Tuntutan Peran : Merujuk pada tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaan dapat menyebabkan kebingungan dan kecemasan. Tuntutan peran yang dimana seorang pegawai menerima tuntutan yang bertentangan dari berbagai pihak misalnya atasan, rekan kerja dan klien dapat menyebabkan tekanan psikologis.
3. Tuntutan Antar Pribadi : Kondisi kerja yang berpotensi dapat menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan antar pribadi dan atasan yang tidak kondusif dapat memicu konflik. Oleh karena itu, penting nya menjaga dan mengelola hubungan antar rekan kerja dan atasan, agar tidak memicu konflik yang dapat menciptakan lingkungan yang tidak nyaman.
4. Struktur Organisasi : Struktur organisasi merupakan sistem tugas, mengatur kerja, pelaporan dan saluran komunikasi yang berkaitan secara bersama dalam pekerjaan individu maupun kelompok.
5. Kepemimpinan Organisasi : Kepemimpinan organisasi menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, pentingnya ada sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin antaranya menjalin kedekatan dan memiliki interaksi antar pegawai.

2.3.2 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Candra Dinata & Candra (2024) Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak ruang kerja, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik melibatkan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Menurut Pendapat (Febria et al., 2021) Lingkungan kerja sebagai keadaan eksternal dan internal yang mempengaruhi motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Adapun Menurut (Ahmad et al., 2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun diluar instansi. Baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Sedang Menurut (Dewi, 2023) Definisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi. Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya adanya AC (air conditioner/ penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan tenang bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memicu stres, menurunkan semangat, dan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) Menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efesiensi kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, suara (kebisingan), warna dinding, serta peralatan kerja.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bagunan di tempat kerja dan sekitar lingkungan nyaman untuk dipandang.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

- c. Terjadinya tempat istirahat untuk melepas lelah
- d. Tersedia tempat ibadah keagamaan seperti mushola untuk pegawai
- e. Tersedianya sarana transportasi untuk pegawai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah memiliki hubungan kerja yang harmonis dan menjaga hubungan antara pegawai juga atasan dapat dicapai. Adapun pengertian lingkungan kerja non fisik yang mencakup faktor-faktor psikologis, sosial dan emosional yang dapat mempengaruhi semangat, kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan non fisik lebih terasa dalam bentuk suasana, hubungan interpersonal dan budaya organisasi.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Menurut (Winarsih et al., 2020) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan pegawai adalah :

1. Penerangan atau Cahaya

Penerangan dan cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai yang mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Kurang jelasnya pada cahaya bisa menyebabkan pekerjaan terlambat dan banyak kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaan kurang efisien

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam kondisi normal, pada anggota tubuh pegawai mempunyai perbedaan, tubuh pegawai selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Sehingga akan mempengaruhi keadaan tubuh pegawai pada saat menerima maupun melepaskan panas dari tubuh.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen sangat diperlukan oleh individu untuk menjaga dan bertahan hidup. Mendapatkan rasa sejuk dalam bekerja dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan kerja untuk menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan lingkungan sekitar.

6. Suara Bising

Suara bising merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, yang dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai dalam bekerja membutuhkan konsentrasi. Maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan bekerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

7. Getaran mekanis di Tempat Kerja

Suatu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini akan sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

8. Bau – Bauan di Tempat Kerja

Bau – bauan di tempat kerja akan mempengaruhi sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

9. Tata warna

Warna pada tempat kerja dapat mempengaruhi suasana dalam ruangan. Karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap suasana ruangan. warna kadang – kadang dapat menimbulkan rasa senang, sedih dan lain lain.

10. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi merupakan hiasan pada ruangan di tempat kerja yang ditata dengan baik dan dikelola. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan untuk bekerja.

11. Musik

Musik suatu lagu yang banyak disukai orang, karena dengan mendengarkan musik seseorang dapat termotivasi dalam memulai pekerjaannya.

D. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator Lingkungan kerja Menurut (Ahmad et al., 2022), adalah :

- 1) Penerangan : Penerangan adalah yang memadai tingkat cahaya yang tersedia di tempat kerja untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penerangan yang memadai

penting untuk mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi serta produktivitas kerja.

- 2) Suhu Udara : Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu fokus, dan berdampak pada kesehatan fisik. Lingkungan kerja yang memiliki pengaturan suhu yang baik akan membantu pegawai bekerja optimal, suhu udara yang ideal di tempat kerja menciptakan kenyamanan sehingga mendukung kinerja pegawai.
- 3) Suara (Kebisingan) : Suara Kebisingan di lingkungan kerja harus dikendalikan agar tidak mengganggu kenyamanan dan konsentrasi pegawai. Suara bising yang berasal dari mesin, kendaraan, atau percakapan yang berlebihan. Lingkungan kerja yang tenang dan terkendali akan lebih mendukung produktivitas.
- 4) Penggunaan Warna : Warna pada dinding, furnitur dan benda-benda lain di ruang kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan kerjaan pada pegawai. Penggunaan warna yang sesuai dan tidak terlalu mencolok dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan secara visual, mengurangi ketegangan dan meningkatkan mood dalam bekerja.
- 5) Ruang Gerak Yang Diperbolehkan : Ruang gerak mengacu pada area kerja yang mungkin pegawai bergerak bebas kerja tanpa terbatas dan fasilitas penunjang. Ruang kerja yang terlalu sempit atau sesak dapat menyebabkan rasa tidak nyaman, kelelahan fisi, dan risiko kecelakaan kerja. Sebaliknya, ruang yang cukup memberikan

keleluasan dalam melakukan aktivitas kerja akan lebih bebas bergerak.

Adapun Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020). indikator terbagi menjadi dua dimensi yaitu :

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

a. Bangunan ditempat kerja :

Bangunan tempat kerja mengacu pada kondisi fisik gedung atau ruangan yang digunakan oleh pegawai untuk bekerja. Bangunan yang kokoh, bersih, terawat, dan memiliki tata ruang yang baik akan mendukung kenyamanan kerja dan meningkatkan rasa aman serta efisiensi kerja pegawai.

b. Peralatan kerja yang memadai :

Peralatan kerja yang memadai meliputi segala alat atau perlengkapan yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Peralatan yang sesuai dan dalam kondisi baik akan mempermudah pekerjaan, meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja, serta mengurangi risiko kesalahan atau kecelakaan kerja.

c. Fasilitas :

Fasilitas mencakup sarana penunjang di lingkungan kerja seperti toilet, mushola, ruang istirahat, kantin, dan tempat parkir. Fasilitas yang lengkap dan memadai akan menunjang kenyamanan dan kesejahteraan pegawai selama berada di tempat kerja.

d. Tersedianya sarana angkut :

Sarana angkut yang disediakan organisasi, seperti kendaraan operasional atau transportasi dinas, memudahkan mobilitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas lapangan atau kegiatan kedinasan lainnya. Ketersediaan sarana angkut menunjukkan dukungan organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan rekan kerja setingkat :

Hubungan antar rekan kerja setingkat mencerminkan kualitas interaksi sosial, komunikasi, dan solidaritas di antara pegawai dengan jabatan atau level yang sama. Hubungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan rasa saling percaya.

b. Hubungan atasan dengan pegawai :

Hubungan antara atasan dan bawahan menunjukkan cara atasan dalam membina komunikasi, memberikan arahan, serta memperlakukan pegawai. Hubungan yang baik akan membangun rasa hormat, meningkatkan motivasi, dan menciptakan iklim kerja yang positif dan profesional.

c. Kerja sama antar pegawai :

Kerja sama antar pegawai menggambarkan kolaborasi dalam pelaksanaan tugas, saling membantu, dan berbagi tanggung jawab. Tingkat kerja sama yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja dalam tim dan menjadikan organisasi lebih solid dan produktif.

2.3.3 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja

Menurut Hermaliana (2024) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Kinerja ini menjadi indikator yang penting dalam menilai efektivitas dan efesiensi kerja pegawai serta menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipandang sebagai kontribusi nyata dari pegawai terhadap instansi melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar yang ditentukan

Adapun Menurut (Yandi & Trimerani, 2023), Kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut (Rosminah, 2021), Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

B. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Jackson dan Yohanes (2017) dalam Yandi & Trimerani, (2023), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

1. Personal Factor (Faktor Pribadi) Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factor (Faktor Kepemimpinan) Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factor (Faktor Tim) Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System Factor (Faktor Sistem) Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Situation Factor (Situasi yang ditunjukkan) Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan.

C. Indikator Kinerja

Menurut (Rosminah, 2021), indikator kinerja antara lain adalah :

1. Kuantitas : penting untuk memastikan bahwa instansi berjalan secara efesiensi. Yang merujuk pada pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
2. Kualitas : kualitas kinerja pegawai sangat penting karena menjadi salah satu keberhasilan suatu instansi. Pegawai yang memiliki kualitas kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan instansi.

3. Ketepatan waktu : merupakan salah satu indikator dalam menilai kinerja pegawai, khususnya dalam hal disiplin dan efesiensi kerja. Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan.
4. Kehadiran : merupakan suatu kondisi seorang pegawai hadir secara fisik ditempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi . ada tidaknya pegawai didalam kantor ketika memasuki jam – jam kerja. Kehadiran mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dalam memenuhi jam kerja yang berlaku.
5. Kemampuan bekerja sama : merupakan kerja sama tim yang menggambarkan seorang pegawai mampu menjalin hubungan yang baik, berkomunikasi efektif dan berkontribusi positi dalam kelompok untuk mencapai tujuan instansi. Yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Menurut (Kholifah & Firdaus, 2023). kinerja pegawai dapat diukur dengan tiga cara yaitu :

1. Kuantitas berkaitan dengan menempatkan perhitungan dari suatu proses atau bisa dikatakan pelaksanaan kegiatan dalam ukuran kuantitatif.
2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang didapat guna, mencerminkan tingkat kepuasan dari seberapa baik dan cepat penyelesaian perusahaan dalam mencapai sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

3. ketepatan waktu sesuai atau tidak dalam menyelesaikan suatu kegiatan dengan waktu yang telah direncanakan.

D. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk mengukur tingkat pencapaian kerja pegawai terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Proses ini bertujuan untuk menilai seberapa efektif dan efisien pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta sejauh mana berkontribusi dalam mencapai tujuan instansi.

Menurut Yanda & Trimerani (2023), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas kinerja yang diberikan, yang diukur berdasarkan hasil kerja dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja tidak hanya menekankan pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, serta kemampuan kerja sama dan tanggung jawab individu.

Data penilaian kinerja juga dapat dijadikan tolak ukur efektivitas organisasi secara keseluruhan sebagai contoh, dalam penelitian terdahulu di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Tahun 2024. Penilaian kinerja pegawai ASN dilakukan dengan kategori “sangat baik”, “baik”, “kurang baik”, dan “tidak baik”. Dari data tersebut, terlihat bahwa adanya kinerja pegawai mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, yang menunjukkan bahwa penilaian ini berperan penting dalam pengawasan dan perbaikan kinerja instansi. Dengan demikian, penilaian bukan hanya alat ukur

administratif melainkan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong peningkatan produktivitas, motivasi, dan pengembangan secara berkelanjutan.

1. Tujuan penelitian kinerja

Menurut Sherina Koirala Putri (2024), penilaian kinerja dilakukan untuk:

- a. Mengetahui pencapaian kerja pegawai
- b. Menilai efektivitas kerja dalam rangka peningkatan mutu organisasi
- c. Memberikan umpan balik kepada pegawai.
- d. Menjadi dasar kebijakan manajemen SDM, seperti rotasi, mutasi atau penghargaan.

2. Aspek – aspek dalam penelitian kinerja pegawai:

- a. Kualitas Kerja : mengukur tingkat ketelitian, kerapian, keakuratan, dan hasil kerja pegawai dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Kinerja dianggap baik jika pekerjaan dilakukan dengan, minim kesalahan dan sesuai prosedur.
- b. Kuantitas Kerja : melihat seberapa banyak output atau hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Ini termasuk volumen pekerjaan, produktivitas, efisiensi waktu.
- c. Tanggung Jawab : menilai sejauh mana pegawai dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya, termasuk pada keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesediaan untuk mempertanggung jawabkan hasil kerjanya pegawai.

- d. Kerja Sama : kerja sama dapat mengukur kemampuan pegawai dalam interaksi, berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja maupun atasan untuk mencapai tujuan bersama.
- e. Inisiatif : dapat menunjukkan kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan tanpa harus menunggu instruksi, serta dapat menunjukan kreativitas dalam menyelesaikan suatu masala atau meningkan proses kerja.
- f. Disiplin : merupakan yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan kerja, kedisiplin waktu(masuk kerja, pulang istirahat) .
- g. Keandalan (Reliabilitas) : seberapa dapat dipercaya pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan secara konsisten, baik dalam tekanan maupun dalam kondisi normal.
- h. Orientasi pada hasil : Berfokus pada pencapaian target kerja dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

2.4 Hubungan Antara Variabel

2.4.1 Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, serta mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian terdahulu Sherina Koirala Putri (2024) dan Andre Firmansyah (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, maka kinerjanya cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam menyesuaikan

diri dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau tekanan dari lingkungan kerja.

2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang positif, serta sistem kerja yang terorganisasi. Penelitian terdahulu Candra Dinata (2024) dan Yustikasari & Santoso (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun dibandingkan dengan stres kerja. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan kerja yang tidak harmonis, akan berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai.

2.4.3 Hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai secara Simultan.

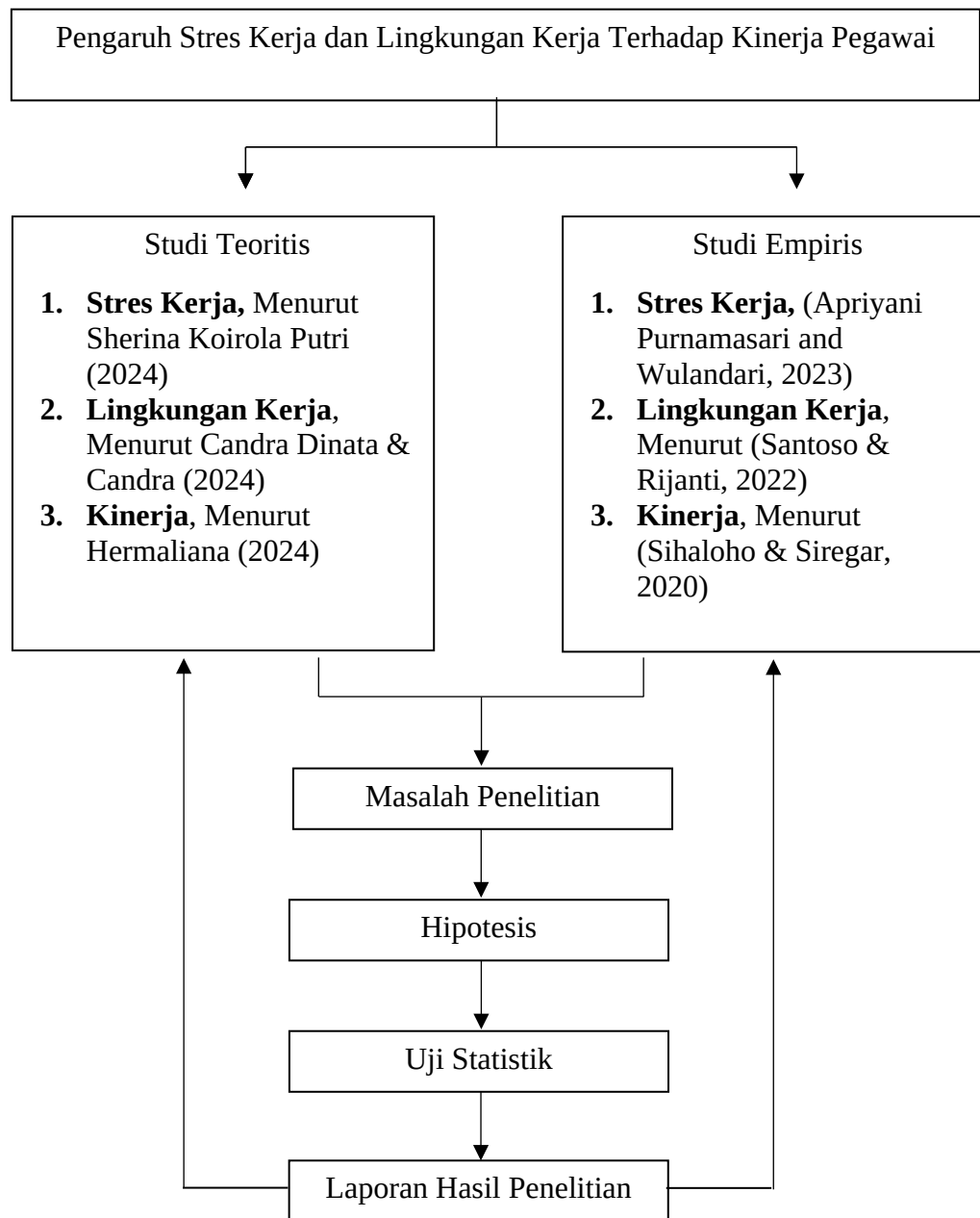
Stres kerja dan lingkungan kerja merupakan dua variabel penting yang secara simultan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu instansi. Ketika kedua faktor ini tidak dapat dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, jika stres kerja dapat diminimalkan dan lingkungan kerja dikelola secara optimal, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, ketidaknyamanan dan konflik interpersonal. Kombinasi dari dua kondisi menjadi beban ganda yang berdampak langsung terhadap pencapaian

pegawai. Penelitian terdahulu Sherina Koirala Putri (2024) mengindikasikan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang efektif serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Kependudukan, B., & Nasional, K. B. (2023), Kerangka berpikir merupakan suatu rancangan yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian yang sudah dibuatnya. Kerangka berpikir dibuat dalam bagian-bagian penting yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kerangka berpikir merupakan dasar pemikiran dari penulisan atau penelitian yang disusun dari fakta-fakta, observasi, serta kajian kepustakaan. Manfaat dari kerangka berpikir adalah membantu peneliti dalam mendapatkan sebuah konsep yang matang untuk kemudian dapat digunakan menjelaskan permasalahan dalam penelitian.

Berdasarkan teori pendukung, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

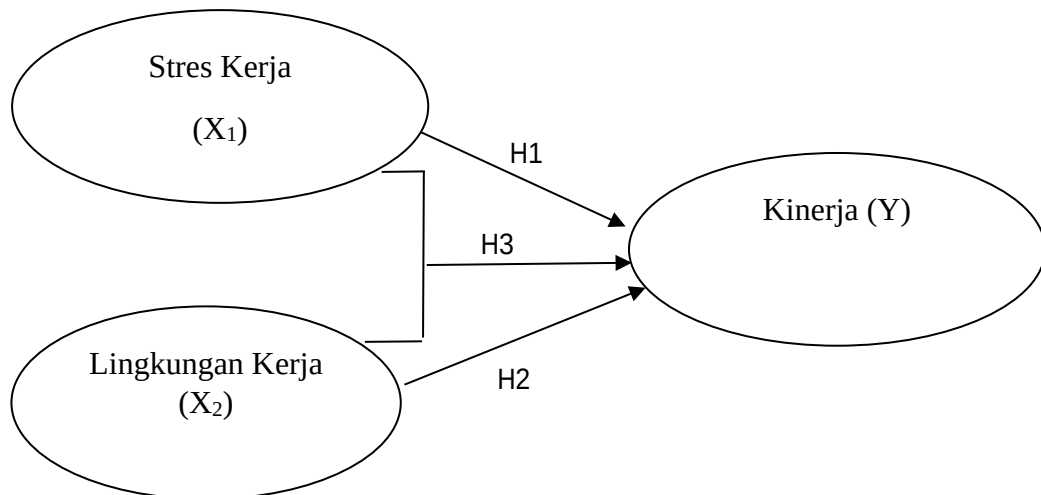


Tabel 2.2
Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah 2025

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Kependudukan, B., & Nasional, K. B. (2023), kerangka konseptual adalah kerangka yang memiliki fungsi untuk menjelaskan alur pemikiran yang terhubung antara variabel Stres Kerja(X_1), Lingkungan Kerja(X_2) terhadap Kinerja(Y) dengan tujuan memberikan suatu gambaran yang terkait dengan penelitian. Pada penelitian ini variabel stres kerja(X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y).



Tabel 2.3
Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

2.7 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani et al., 2020), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Di duga stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.