

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Henani (2018) lingkungan kerja adalah bagian dari komponen yang sangat penting pada karyawan dalam melaksanakan seluruh aktivitas pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap seorang individu dalam melaksanakan semua tugas – tugas yang dibebankan seperti musik, kebersihan dan penerangan. Menurut Sedamaryati (2017) dalam Fachrezi & Khair (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode dalam bekerja dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Henani (2018) lingkungan kerja adalah lembaga – lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi dan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Menurut Robbins (2010) dalam (Runtu et al., 2022) lingkungan terbagi menjadi 2 bagian yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum diartikan sebagai segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi dimana lingkungan ini meliputi kondisi sosial dan teknologi sedangkan lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung memiliki kaitan dengan pencapaian sasaran – sasaran di sebuah organisasi.

Berdasarkan dari berbagai pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang mempunyai faktor dan juga dapat memberi pengaruh

pada kegiatan dalam kinerja karyawan khususnya Guru baik dari perseorangan antar individu atau dari fasilitas yang tersedia, tentunya dengan kondisi yang baik dan nyaman tanpa mengganggu aktivitas dalam bekerja.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Santoso & Rijanti (2022) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis lingkungan kerja yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik menurut Astuti & Mulyadin (2022) merupakan tempat kerja seorang pegawai dalam melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang dapat terjadi dan yang memiliki kaitan dengan hubungan pekerjaan baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020) indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 kategori seperti penjelasan pada faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang meliputi faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

A. Indikator dalam lingkup lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedamaryanti (2017) dalam Fachrezi & Khair (2020) ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang terdiri dari :

- a. Penerangan, penerangan ini sangat dibutuhkan pegawai saat melakukan pekerjaannya khususnya Guru karena Guru harus benar – benar teliti dalam menyelesaikan tugasnya.

- b. Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang baik dan sehat sangat berpengaruh dalam melakukan aktivitas pekerjaan karena bisa meningkatkan kesegaran dan kesehatan bagi pegawai di suatu instansi.
- c. Kebisingan, kebisingan ini merupakan suatu gangguan terhadap seorang pegawai. Kebisingan ini dapat memberi dampak yang negatif seperti terganggunya konsentrasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan.
- d. Warna, menjadi salah satu faktor yang penting untuk dapat memperbesar efisiensi kerja para pegawai, dimana suatu tempat instansi jika memakai warna yang tepat pada ruangan maka akan menciptakan rasa tenang dan nyaman yang dirasakan oleh para pegawainya.
- e. Fasilitas, dimana fasilitas ini juga mencakup kebersihan lingkungan kerja dan penataan dalam ruang kerja.

B. Indikator dalam lingkup lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sihaloho & Siregar (2019) ada beberapa indikator lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat, dimana hubungan ini bisa terjalin secara harmonis jika antar individu dengan individu yang lainnya saling menjalin komunikasi dengan baik sehingga tidak memicu selisih paham antar individu.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan, dimana hubungan atasan dengan karyawan ini harus saling menghargai dan menghormati.
- c. Kerjasama antar karyawan, kerjasama antar karyawan ini harus dijaga dengan baik jika kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka seluruh pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

2.1.4 Dampak Lingkungan Kerja

Dampak lingkungan kerja menurut Burhannudin, Zainul & Harlie (2019) menyebutkan jika kondisi lingkungan kerja itu baik, maka seorang pegawai dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan dalam jangka waktu panjang sedangkan jika lingkungan kerja itu dalam kondisi kurang baik maka dapat berpengaruh buruk pada tingkat produktivitas pegawai.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rohmaniyah (2019) stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan dan dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Menurut Hermawati & Syofian (2021) stres kerja adalah suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pada karyawan yang dapat mempengaruhi terhadap cara berfikir, emosi dan juga kondisi dari diri sendiri. Stres kerja dapat terjadi karena adanya berbagai tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan, semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin buruk juga dampak yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Asih, Widhiastuti & Dewi (2018) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2017) dalam (Asih et al., 2018) stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada

diri seseorang. Kondisi lingkungan dalam bekerja menjadi salah satu potensi sebagai stresor kerja. Stresor kerja adalah segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Stres menjadi aspek umum dalam pengalaman pekerjaan dan yang paling sering dijumpai yaitu ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut Akbar (2021) respon yang lebih pasif dalam stres kerja terdiri dari kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah dan suasana jiwa depresi.

Berdasarkan berbagai pengertian dan respon mengenai stres kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dapat memberikan tekanan yang berlebihan pada seseorang akibat berbagai macam tuntutan pekerjaan yang dirasa mempunyai tantangan, beban, adanya *deadline* bahkan ada yang sampai melebihi kapasitas penyesuaian yang dimiliki setiap individu khususnya Guru. Kondisi stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu produktivitas dan kinerja seorang Guru dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja

Menurut Asih, Widhiastuti & Dewi (2018) mengungkapkan stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dengan lingkungannya. Stres kerja akan muncul jika seseorang memiliki wujud emosi, fisiologis, pikiran terhadap kondisi, situasi dan peristiwa yang meminta bantuan tertentu terhadap seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Wijayanti (2022) faktor stres kerja terbagi menjadi 3 faktor yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi. Berikut ini penjelasan dari ketiga faktor yang mempengaruhi stres kerja :

1. Faktor lingkungan.

Dalam pengaruh faktor lingkungan ada juga faktor pendukung akan terjadinya faktor tersebut yang terdiri dari :

a. Ketidakpastian ekonomi.

Ketidakpastian ekonomi dapat menimbulkan rasa cemas terhadap seseorang ketika keadaan ekonominya mulai menurun.

b. Ketidakpastian politik.

Kondisi politik yang keadaannya tidak menentu juga dapat mengakibatkan timbulnya rasa stres dalam diri seseorang.

c. Ketidakpastian teknologi.

Kemajuan dan perkembangan teknologi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan jika kemajuan dan perkembangan teknologi kurang optimal maka akan memberikan dampak dalam penggunaan teknologi tersebut.

2. Faktor organisasional.

Dalam faktor organisasional ada beberapa contoh stres kerja yang meliputi tekanan untuk menyelesaikan tugas – tugas dalam waktu yang sangat terbatas, adanya beban kerja yang berlebihan, pihak atasan yang terkesan menuntut, kurang peka terhadap karyawannya dan faktor dari rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Contoh faktor organisasi pada stres kerja meliputi :

A. Tuntutan tugas.

Tuntutan tugas sangat berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tugas ini juga mencakup desain pekerjaan karyawan misalnya keberagaman tugas, kondisi kerja dan tata letak fisik, semakin banyak tugas seorang karyawan yang saling bergantung dengan tugas karyawan lainnya maka semakin berpotensi menimbulkan stres kerja. Tuntutan tugas juga bisa dipengaruhi oleh beberapa variabel yang terdiri dari :

- a. Ketersediaan mengenai sistem informasi.
- b. Kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya peralatan untuk menunjang pekerjaan.
- d. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan.

B. Tuntutan peran.

Tuntutan peran berkaitan dengan tuntutan yang diberikan kepada seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan harus benar – benar memahami peran dan tugasnya, karena jika seorang karyawan tidak mengetahui apa yang menjadi peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu instansi maka bisa menyebabkan muncul rasa bingung mengenai apa yang harus dilakukan. Tuntutan peran bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari :

- a. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Adanya beban pekerjaan yang berat.
- c. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas yang telah diberikan.

C. Faktor interpersonal.

Penyebab timbulnya stres salah satunya adalah faktor interpersonal dimana ada tekanan yang muncul dari karyawan lain, kurang adanya dukungan sosial dan terjalannya hubungan interpersonal yang buruk terutama pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi seperti Guru.

3. Faktor pribadi.

Faktor pribadi ini mencakup kehidupan pribadi dari seseorang yang meliputi permasalahan keluarga, permasalahan dalam ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian seseorang itu sendiri serta mempunyai perasaan atau persepsi yang terkadang menganggap pekerjaan yang sedang dilakukan itu kurang baik.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) beberapa indikator stres kerja terdiri dari (Novianti, 2022) :

- a. Tuntutan tugas, tuntutan tugas menjadi faktor yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kondisi pekerjaan dan penempatan ruang kerja.
- b. Tuntutan peran, tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada seseorang untuk menjadi peran tertentu dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, tuntutan antar pribadi timbul jika ada tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja.
- d. Struktur organisasi, struktur organisasi menjadi salah satu yang paling berpengaruh dalam stres kerja karena jika dalam suatu instansi memiliki struktur organisasi yang tidak jelas, tidak ada kepastian mengenai jabatan, tanggung jawab dan wewenang dapat menjadi faktor pendukung timbulnya stres kerja.

- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, dimana indikator ini banyak pihak yang terlibat dalam menciptakan iklim organisasi yang dapat menimbulkan ketegangan, ketakutan dan rasa kecemasan.

2.2.4 Tingkatan Stres

Menurut Almuniroh (2021) gejala stres dibagi menjadi beberapa tingkatan antara lain :

- a. Stres ringan, stres ringan ini dihadapi setiap orang secara teratur misalnya mengalami kemacetan lalu lintas dimana stres ringan ini berlangsung hanya beberapa menit atau jam saja. Ciri – ciri stres ringan antara lain sering merasa letih tanpa sebab dan lain sebagainya.
- b. Stres sedang, stres sedang ini berlangsung lebih lama dari pada stres ringan, dimana ciri - ciri dalam stres sedang ini seperti perasaan yang tegang, adanya gangguan tidur dan lain sebagainya.
- c. Stres berat, stres berat ini berlangsung selama beberapa minggu bahkan sampai beberapa bulan, stres berat memiliki ciri – ciri sulit dalam melaksanakan aktivitas, sulit melakukan pekerjaan yang sederhana dan lain sebagainya.

2.2.5 Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Hendrawan (2020) ada beberapa jenis konsekuensi yang potensial antara lain :

- a. Dampak subyektif yang meliputi rasa cemas, acuh, gugup, merasa kesepian, kelelahan.
- b. Dampak perilaku yang meliputi makan secara berlebihan, mudah emosi.

- c. Dampak kognitif yang meliputi kesulitan dalam mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang terganggu, menjadi sangat peka terhadap kritikan.
- d. Dampak fisiologis yang meliputi tekanan darah yang meningkat, mudah berkeringat, tubuh merasakan panas dan dingin, meningkatnya denyut pada jantung.
- e. Dampak organisasi yang meliputi adanya pergantian tenaga kerja, rendahnya tingkat produktivitas, adanya rasa ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.6 Cara Mengatasi Stres Kerja.

Cara mengatasi stres kerja menurut Zulkarnaen, Abin Suarsa & Kusmana (2018) bisa dilakukan dengan berbagai cara yang bertujuan untuk mengendalikan sumber – sumber pada stres akibat pekerjaan, menetralkan dampak yang akan ditimbulkan oleh stres kerja. Cara mengatasi stres kerja dapat dilakukan dengan tiga pola antara lain :

- a. Pola sehat, dimana pola sehat ini bisa dilakukan dalam menghadapi stres dengan mengelola kemampuan dalam berperilaku dan tindakan sehingga stres yang ditimbulkan tidak menjadi gangguan akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola harmonis, dimana pola harmonis ini dilakukan dengan cara mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan tantangan serta kesibukan dengan mengatur waktu secara teratur.
- c. Pola patologis, dimana pola patologis ini digunakan untuk mengatasi stres dengan dampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial psikologis.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Muspawi (2021) kinerja memiliki arti tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga memiliki artian yang cukup luas dimana kinerja ini berkaitan dengan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja Guru ada beberapa faktor lain yang mendukung dalam kinerjanya antara lain jenis kelamin dimana jenis kelamin ini meliputi laki – laki dan perempuan, usia terbagi menjadi beberapa kategori yang meliputi usia 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan lebih dari 50 tahun, tingkat pengetahuan ini terbagi menjadi 2 kategori S1 pendidikan Guru Sekolah Dasar dan S2 pendidikan Guru Sekolah Dasar, masa kerja ini meliputi masa kerja 6 bulan – 5 tahun, 6 tahun – 10 tahun, 11 tahun – 15 tahun, 16 tahun – 20 tahun dan masa kerja yang lebih dari 20 tahun dan bagian kerja yang meliputi Guru wali kelas, Guru mata pelajaran dan lainnya.

Menurut Widiyana (2019) kinerja Guru adalah gambaran mengenai sikap, keterampilan, nilai, pengetahuan Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta prestasi kerjanya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan (Permendikbud) No 41 Tahun 2007 dalam (Rezky et al., 2022) pengertian kinerja Guru adalah prestasi dari proses mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh Guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit yang merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan.

Menurut Muspawi (2021) kinerja Guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang Guru dalam menjalankan tugasnya, khususnya

di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan Guru selama melaksanakan aktivitas pembelajaran. Menurut Abbas (2017) dalam (Silfatman et al., 2022) pengertian dari kinerja Guru pada dasarnya lebih mengarah pada perilaku seorang pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang bisa memberikan pengaruh kepada peserta didik terhadap tujuan yang diinginkan.

Undang – Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 a dalam (Saidah & Simamora, 2020) tentang Guru dan dosen menyatakan bahwa standart prestasi kerja Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi dalam hasil pembelajaran. Tugas pokok dari Guru merupakan perwujudan dari bentuk kinerja Guru dalam kegiatan belajar mengajar.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ondi dan Aris dalam (Pratiwi, W. A et al., 2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Guru terbagi menjadi delapan faktor antara lain :

- a. Kepribadian dan dedikasi, dimana kepribadian dan dedikasi Guru akan menjadi cerminan dalam sikap dan perbuatan dalam membimbing anak didiknya, jika seorang Guru memiliki kepribadian yang baik maka semakin baik pula dalam mendedikasikan, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya begitu juga sebaliknya.
- b. Pengembangan profesi, bisa dilakukan dengan mengikuti setiap perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin bertambah

hari semakin berkembang dengan tujuan supaya tidak mengalami ketertinggalan informasi.

- c. Kemampuan mengajar, dimana dalam kemampuan mengajar ini Guru harus memiliki dan melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya untuk mendidik peserta didiknya, misalnya dengan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan ajar, berkomunikasi dengan baik kepada peserta didik dan tentunya melaksanakan kegiatan evaluasi hasil pembelajaran.
- d. Komunikasi, dalam melaksanakan tugas komunikasi, Guru juga harus memperhatikan komunikasi dengan kepala sekolah, Guru dengan Guru, Guru dengan peserta didik serta Guru dengan orang tua dari peserta didik.
- e. Hubungan dengan masyarakat, sekolah merupakan lembaga sekolah sosial dimana sudah diketahui banyak kalangan umum jika sekolah ini tidak bisa dipisahkan dari masyarakat dan lingkungannya begitu juga sebaliknya masyarakat dan lingkungan juga tidak bisa dipisahkan dari sekolah.
- f. Kedisiplinan, hal ini mengajarkan mengenai keadaan tertib yang sesuai dengan peraturan - peraturan dimana jika ini di taati dan dilaksanakan maka bisa membangun kinerja yang profesional dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa.
- g. Kesejahteraan, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja Guru dalam meningkatkan kualitasnya.
- h. Iklim kerja sekolah, dimana jika iklim kerja ini kondusif maka dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik.

2.3.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Elismatuti, Ruhiat & Turdjai (2017) indikator kinerja Guru terbagi menjadi beberapa antara lain :

- a. Kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran.

Menyusun rencana pembelajaran ini digunakan sebagai pedoman Guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan tujuan agar bisa lebih terstruktur dan tepat waktu.

- b. Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran.

Proses pembelajaran Guru memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kreativitas dan menumbuhkan kegiatan belajar pada peserta didik yang tentunya sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah disusun.

- c. Kemampuan dalam melakukan hubungan antar pribadi.

Kemampuan dalam melakukan hubungan antar pribadi ini tentunya menjadi hal yang wajib terutama dalam menjalin komunikasi dengan seluruh warga sekolah.

- d. Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar.

Pelaksanaan dalam proses belajar mengajar tentunya Guru selalu melaksanakan penilaian hasil belajar.

- e. Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan.

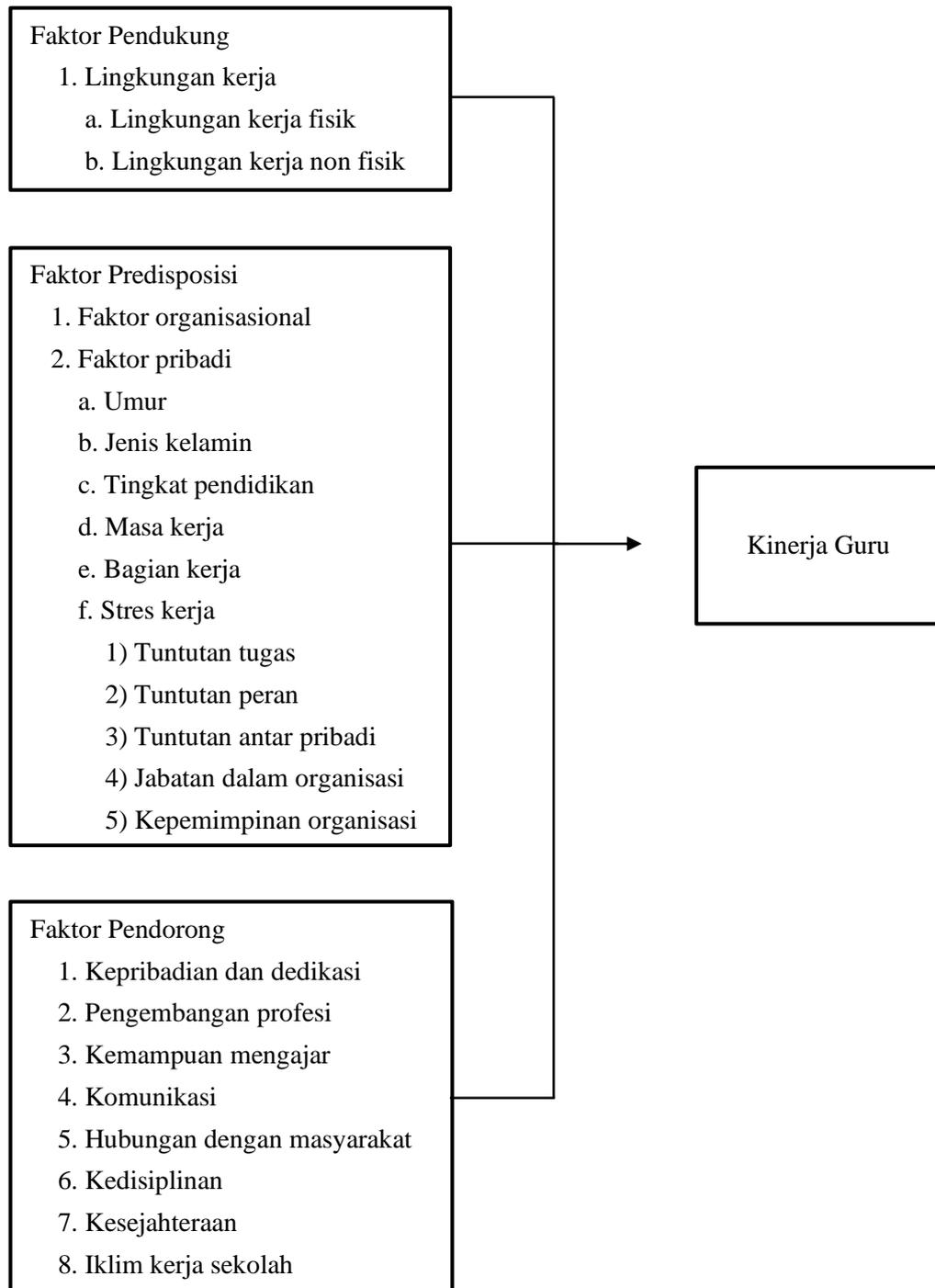
Penilaian hasil belajar Guru juga memberikan pengayaan kepada peserta didiknya.

- f. Kemampuan dalam melaksanakan remedial.

Guru memiliki kewajiban untuk memberikan remedial kepada siswa yang mempunyai nilai pengayaan dibawah rata – rata.

2.4 Kerangka Teori

Berikut ini adalah kerangka teori penelitian.

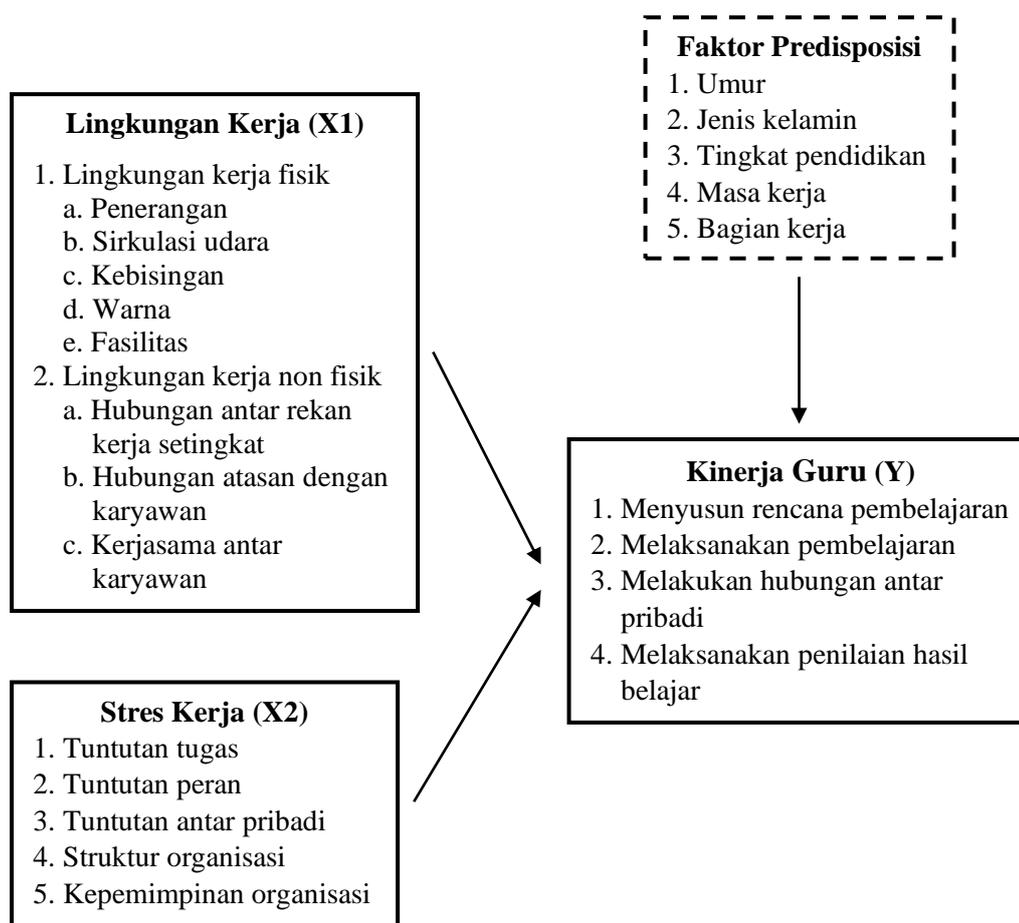


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Astuti dan Mulyadin (2022); Wijayanti (2022); Ondi dan Aris (2021)

2.5 Kerangka Konsep

Berikut ini adalah kerangka konsep penelitian.



Keterangan :

□ = Diteliti □ (dashed) = Tidak diteliti

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep ini sebagai gambaran konsep penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri khususnya di Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang meliputi lingkungan kerja sebagai variabel bebas 1 (X1) dan stres kerja sebagai variabel bebas 2 (X2) sedangkan kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri sebagai variabel terikat (Y).