

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu diartikan landasan bagi terciptanya riset yang dapat dijadikan tolak ukur dan sumber bahan untuk studi. Penelitian terdahulu dapat diringkas dalam sejumlah temuan yang dianggap relevan sebelum diperiksa dan dipertanyakan. Studi-studi ini kemudian berfungsi sebagai referensi dan dapat dilihat dalam hal topik, teori, dan metodologi untuk mengidentifikasi bidang-bidang di mana penelitian berbeda dari studi sebelumnya:

Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk (2019). Pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Harapan Barat. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada Pengaruh stres kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Analisa regresi berganda. Penelitian ini dilakukan di PT Jasa Harapan Barat dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Jasa Harapan Barat dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Jasa Harapan Barat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel stres kerja dan kompetensi sebesar 14,3% sedangkan sisanya sebesar 85,7% dijelaskan oleh variasi variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung Pratama Salassa, dkk (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan sampling jenuh dengan teknik analisis data yang digunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikan t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Cindy, dkk (2020). Stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif *eksplanatory*. Metode yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan di PT Indo Prima Nusantara. Dengan jumlah populasi

sebanyak 80 orang dan sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang yang diharapkan mampu mewakili populasi yang ada. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 80 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin rendah stress kerja, semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah dan Rohyani (2022) . Pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* terhadap kinerja karyawan pada PT Semesta nustra Distrindo Depo Kebumen. Dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan 34 responden. Teknis analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan melakukan uji asumsi klasik. Sedangkan yang digunakan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan alat instrumen penelitian (mengukur variabel) digunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan menggunakan teknik analisis berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, sedangkan hubungan (korelasi) stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Salsabilla (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS. Penelitian ini berbentuk penelitian kausalitas yakni penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat diantara variabel independent dan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di PT. KWS dengan jumlah populasi sebanyak 171 orang dan sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang yang diharapkan mampu mewakili populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu metode non *probability sampling* dengan *teknik purposive sampling* yang dibantu menggunakan IBM statistics 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KWS. Hal tersebut agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Jessie dan Partono (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan

mengetahui apakah ada Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini Metode *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh dipergunakan dalam penetapan sampel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Witel Jakarta Utara. Dengan jumlah populasi sebanyak 190 orang dan sampel pada penelitian ini berjumlah 190 orang yang diharapkan mampu mewakili populasi yang ada. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarikan kepada 190 karyawan Telkom Witel Jakarta Utara dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% yaitu sebanyak 190 responden. Hasil penelitian ini Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Perolehan hasil koefisien determinasi adalah stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Grand Theory**

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan

mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersamasama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada karakteristik personal pegawai itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik personal seorang pegawai merupakan salah satu penentu terhadap kinerja yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh stress kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

## **2.2.2 Kinerja**

### **2.2.2.1 Pengertian kinerja**

Kinerja adalah sejauh mana pekerja berhasil melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya (Samsudin, 2018). Menurut Wijaya dan Fauji (2021) hasil kerja adalah bagian dari kinerja serta tindakan yang diambil guna menyelesaikan tanggung jawab dan komitmen dalam kerangka waktu tertentu. Kinerja terhubung dengan motivasi untuk bekerja, tingkat kemahiran, juga wawasan tentang apa yang seharusnya dilakukan dan cara melakukannya (Suryawan dan Salsabilla, 2022). Menurut Bangun (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Menurut Lomanjaya, dkk (2020) kinerja karyawan merupakan temuan dari proses melakukan tugas yang diberikan Perusahaan kepada mereka sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Yuliani (2020) mengatakan bahwa kinerja biasa disebut produktivitas di tempat kerja, penilaian kerja, atau hasil kerja yang berbicara tentang cara pekerja melakukan pekerjaannya. Mempertimbangkan apa yang diketahui ahli, peneliti bisa menyimpulkan bahwasanya kinerja adalah produk akhir dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja yang dinilai berdasarkan kualitas serta kuantitas tepat dengan akuntabilitas juga kewajiban yang harus lakukan untuk menggapai tujuan.

### **2.2.2.2 Indikator kinerja karyawan**

Menurut Bangun (2012:233) kinerja diukur dengan 3 Indikator yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Penilaian mutu pekerjaan pekerja menurut apa yang mereka pahami tentang kualitas produk akhir, serta akurasi dan kesesuaian pekerjaan dengan

kemahiran serta ketrampilan mereka.

2. Kualitas pekerjaan

Tingkat produktivitas yang dicapai karyawan melalui penyelesaian kegiatan yang efisien dan tepat waktu memberikan hasil yang cukup signifikan

3. Ketetapan waktu

Kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu yang diharapkan untuk memastikan kepatuhan.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan

5. Kemampuan kerja sama

Kemampuan komunikasi atau hubungan karyawan untuk bisa bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya

**2.2.2.3 Faktor-faktore yang mempengaruhi kinerja**

Pendapat Mangkunegara (2017:67) dibawah ini sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor kemampuan

Melalui sudut pandang psikologis, kecakapan (ability) seorang pekerja termasuk keahlian potensi (IQ) dan keahlian realistik (knowledge x skill). Maknanya, pekerja dengan IQ lebih tinggi dari biasanya (IQ 110-120) memiliki pelatihan yang memadai teruntuk posisi kedudukan serta kemampuan untuk melakukan tugas setiap hari akan lebih mudah menggapai kinerja yang diperkirakan. Karenanya, karyawan harus diposisikan pada posisi itu sesuai dengan tingkat

kompetensinya.

## 2. Faktor motivasi

Bentuk disposisi karyawan saat menangani kesulitan di tempat kerja. Kemampuan seorang karyawan untuk maju dalam mencapai tujuan kerja dikenal sebagai motivasi.

### 2.2.3 Stress kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian stress kerja

Pendapat Affandi (2018:173) menyatakan stress adalah suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan stress itu sendiri, respon singkat, dampak Kesehatan, dan variabel-variabelnya. Ketika stres tidak terkontrol secara memadai, umumnya mencegah seseorang berkomunikasi dengan konstruktif pada orang lain serta sekelilingnya, baik di kantor ataupun di luar. Stress kerja berarti ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan ataupun tekanan sebagai akibat dari pekerjaan sebab kesesuaian yang menyedihkan antara keahlian tenaga kerja serta keadaan pekerjaan serta hal-hal berguna (Salama dkk, 2022).

Menurut Jessie dan Partono (2020) mendefinisikan stress kerja adalah sebuah sindrom yang membatasi individu dan jiwanya terhadap dunia luar kemampuannya terbatas dan keterlambatan pengobatan akan berdampak serius bagi kesehatannya. Stress kerja merupakan sesuatu keadaan dinamis yang berlangsung pada saat seseorang pribadi disajikan dengan sumber daya, peluang, atau tuntutan yang terkait dengan preferensi pribadi tetapi dianggap penting dan tidak dapat diprediksi (Setyawati dkk, 2018)

Dari pengertian para ahli, penulis mampu menyimpulkan bahwasannya stress kerja merupakan emosi penuh tekanan karyawan saat mereka mendekati

pekerjaan. Stress kerja ini berdasarkan bagaimana anda memandang diri sendiri, diantaranya perasaan tak menentu, emosi yang belum terselesaikan, gelisah, tegang, peningkatan tekanan darah, serta merasakan kesulitan bernapas.

### **2.2.3.2 Faktor-faktor penyebab stress kerja**

Menurut Salama, dkk (2022) faktor-faktor stress kerja adalah:

#### 1. Faktor internal

Variabel intrinsik yakni variabel dimana bersumber dari internal. setiap individu. Faktor internal melibatkan pola pikir dan pendekatan individu .

#### 2. Faktor eksternal

Pengaruh internal yakni pengaruh dimana bersumber dari intern perusahaan yang berdampak buruk terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, jam kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan Perusahaan.

### **2.2.3.3 Indikator stress kerja**

Tersedia beberapa indikator dalam stres kerja atas pendapat Affandi (2018:179) yaitu antara lain:

#### 1. Tuntutan pekerjaan

Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, contohnya persyaratan untuk perencanaan kerja seseorang, lingkungan tempat kerja, dan bagaimana tempat kerja diatur secara fisik. Sebagai contohnya memanfaatkan ruang kerja yang terlalu padat atau di tempat yang terlalu berisik bisa menyebabkan khawatir dan tegang.

2. Tuntutan peran

Banyak orang menemukan bahwa bekerja adalah komponen yang amat penting dari kehidupan serta pengalaman mereka yang sangat mengesankan. Tetapi, apabila muncul masalah di tempat kerja, orang dapat merasa terganggu. Sebagai contoh, konflik dengan rekan kerja dapat menyebabkan stres psikologis di tempat kerja dan dapat menyebabkan depresi.

3. Tuntutan antar pribadi

Interaksi interpersonal yang tidak menyenangkan atau harapan yang dapat meningkatkan konflik, ketidaksepakatan yang berlebihan dan kurangnya persahabatan, adalah satu hal yang dapat berkontribusi terhadap stres kerja.

4. Struktur Organisasi

Salah satu faktor utama keberhasilan organisasi adalah jaringan penugasan, prosedur, jalur pelaporan, dan saluran komunikasi yang saling berhubungan baik untuk pekerjaan individu maupun kelompok; Yang kelima adalah kepemimpinan di dalam organisasi kepemimpinan. Pemimpin organisasi harus menerapkan beberapa sikap kepemimpinan, termasuk membangun hubungan dengan bawahan.

5. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi memberi gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

## **2.2.4 Lingkungan kerja non fisik**

### **2.2.4.1 Pengertian lingkungan kerja non fisik**

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan kondisi yang muncul dimana erat hubungannya bersamaan pada koneksi kerja, baik relasi bersama supervisor, relasi karyawan lain, atau relasi dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Mahmudah, 2019:59).

Berdasarkan pengertian dari para ahli, peneliti bisa menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja yakni lingkungan kerja non fisik ialah situasi yang berelasi terhadap koneksi ketenagakerjaan, apakah mereka dengan supervisor maupun anak buah.

### **2.2.4.2 Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik**

Menurut Robbins dalam Sumanti dan Kusumayadi (2021) faktor-faktor lingkungan kerja non fisik termasuk :

1. Hubungan kerja bawahan pada atasan

Hubungan kerja yang positif antara atasan pada bawahan berdampak pada kepuasan kerja dan moral staf.

2. Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja

Kolega yang kompeten bekerja sama juga membantu dalam pelaksanaan tugas mereka condong mempengaruhi seberapa baik tugas yang diberikan dan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.

### **2.2.4.3 Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik**

Menurut Siagian (2014:61) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan

### **2.2.5 Kepuasan kerja**

#### **2.2.5.1 Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan cita-cita seseorang, baik atau buruk, yang muncul dari tanggung jawab pekerjaan, lingkungan, dan interaksi mereka dengan rekan kerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang karena tingkat kepuasan setiap orang bervariasi (Wibowo dkk, 2021). Menurut (Ganapathi, 2016) perilaku emosional dari mereka yang puas dan bersemangat tentang pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. Ketertiban, produktivitas, dan moral kerja adalah indikator perilaku ini. Menurut Hee, dkk (2019) , sikap karyawan tentang pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja, dan dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal. Menurut (Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa kondisi afektif, kesenangan, maupun kebencian pekerja

sehubungan pada tugasnya dikenal sebagai kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sebetuk perasaan emosional negatif ataupun positif serta berkorelasi dengan pekerjaan ataupun kondisi dirinya (Pangestuti, 2018). Perilaku positif terhadap pekerjaan seseorang sebagai hasil dari tinjauan kondisi kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Setelah menyelesaikan suatu tugas, evaluasi dapat dilakukan dan dilakukan sebagai perasaan menghargai setelah mencapai kualitas tertentu dalam pekerjaan Sangat penting bagi karyawan untuk merasa senang saat bekerja (Lantara dan Nusran, 2019:67). Manajer SDM sangat memperhatikan kepuasan kerja saat membawahi sumber daya manusia mereka.

Mempertimbangkan pendapat ahli, peneliti mentafsirkan kepuasan kerja menjadi emosi yang dialami seseorang menuju suatu usahanya sendiri, didukung oleh barang-barang di lingkungan terdekatnya, menghasilkan karya yang ia hasilkan.

#### **2.2.5.2 Indikator kepuasan kerja**

Indikator yang diklaim guna mengukur kepuasan kerja berdasar opini (Affandi, 2018:82) diantaranya:

1. **Kepuasan terhadap pembayaran gaji**

Hal ini menampilkan pembayaran, gaji yang diharapkan oleh pekerja sudah sesuai atukah tidak. Pembayaran gaji pada anggota staff sebagai imbalan atas kinerja mereka. Pemberian gaji tepat waktu dapat buat pekerja bersemangat dengan pekerjaan mereka.

2. **Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri**

Hal ini merefleksikan emosi karyawan terhadap pekerjaannya, apakah posisi tersebut sudah cocok terhadap keterampilan yang dimiliki oleh

karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaan akan menimbulkan rasa bangga serta akan mencoba hal yang terbaru untuk pekerjaannya.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja

Hal ini menunjukkan seorang pekerja bersama rekan-rekannya. Seluruh karyawan membutuhkan rekan kerja untuk membangun kerjasama yang baik dan mendorong satu sama lain sehingga mereka setiap harinya bekerja dengan semangat.

4. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Hal ini mengekspresikan emosi karyawan dengan panduan promosi. Karyawan yang melakukan kinerja yang baik dan selalu mencapai target Perusahaan/organisasi berhak memperoleh kesempatan kenaikan jabatan. Adanya prospek kenaikan jabatan dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.

5. Kepuasan terhadap pengawasan

Ini mengungkapkan pemikiran karyawan tentang atasannya yang mendukung serta mengapresiasi kinerja karyawan serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai target yang ditargetkan.

### **2.2.5.3 Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja**

Bangun (2012:328) beropini bahwasanya faktor-faktor berikut mempengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka:

1. Kondisi kerja
2. Manajer yang berkualitas
3. Rekan kerja

4. Waktu yang fleksibel
5. Pembagian pekerjaan

Sementara itu, seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:120) kepuasan kerja dipengaruhi 2 faktor yaitu:

1. Faktor pegawai, meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Stress kerja terhadap kinerja**

Stres kerja yakni ketika seseorang mendeteksi tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerjanya, dimana menyebabkan mereka menanggapi secara negatif serta merasa terbebani untuk merampungkan tugas mereka. Konsekuensi tak berfungsi dimana kinerja bisa turun dari sisi kuantitas ataupun kualitas adalah stres kerja. Mengurangi tingkat stres pada pekerja dianggap meningkatkan kinerja mereka.

Pemimpin Perusahaan terkadang mengabaikan masalah stress kerja karyawan. Jika stress kerja tak dikontrol secara tepat karyawan mungkin tidak termotivasi untuk bekerja yang berimpas pada kinerja mereka, dikatakan bahwa mereka mungkin tidak didorong untuk bekerja. Bagi karyawan sangat penting guna mengetahui harapan dari karyawan terpenuhi. Sumber daya manusia dimana ada di Perusahaan mampu bekerja lebih baik saat terdapat masalah kerja yang mudah

dikontrol. Persoalan seperti stres kerja mampu mengembangkan pekerja dan mendorong mereka agar bekerja daripada hanya menurunkan kondisi mereka (Cendhikia dkk., 2016). Jadi, manajemen stress kerja serta perhatian terhadap kesejahteraan pekerja sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal (Christy dan Amalia, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Chasanah dan Lidia Maulida (2022) dengan hasil analisis secara parsial variabel independen Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. Hasil penelitian Afilia dan Santoso (2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Lianasari dkk, (2017) bahwa kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja. Sedangkan Hasil penelitian Azhari, (2019) stress kerja secara parsial berpengaruh negatif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan dengan teori atribusi maka stres kerja termasuk kedalam faktor internal dimana dalam hal ini mengacu pada perilaku suatu individu yang berhubungan dengan kepribadian, persepsi diri, kemampuan serta motivasi. Serta melalui nilai-nilai agama yang dipegang diharapkan dapat memicu sikap positif dalam kehidupan sehari-hari (Arini, 2021). Faktor atribusi internal: Jika seseorang mengatribusi stres kerja kepada faktor-faktor internal, seperti kurangnya kemampuan, ketidakmampuan mengelola waktu, atau ketidakmampuan untuk memenuhi standar kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas stres tersebut. Ini bisa mengarah pada perasaan rendah diri atau ketidakmampuan. Faktor atribusi eksternal: Sebaliknya, jika stres kerja diatribusi

kepada faktor eksternal, seperti beban kerja yang berlebihan, manajemen yang buruk, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, individu mungkin merasa kurang bertanggung jawab secara pribadi. Ini bisa mengurangi dampak negatif stres pada diri mereka.

### **2.3.2 Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja**

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan kerja non fisik ialah keadaan dimana berkorelasi terhadap kondisi psikologi yang disangkutkan terhadap kemitraan dengan atasan, kemitran terhadap bawahan atau kemitraan terhadap rekan kerja. Meskipun lingkungan kerja ini tak bisa ditangkap secara instan menggunakan indra, tetapi mampu merasakan keadaannya. Hal ini didukung dalam penelitian Panggabean dkk, (2021) ditarik kesimpulan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriadi dan Anitra (2020) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa memiliki lingkungan kerja non fisik yang nyaman untuk para karyawannya dalam bekerja karena berada pada rentang skor sangat tinggi, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada karena berdasarkan hasil rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan adalah berada pada rentang sangat tinggi, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada ada perusahaan sudah sangat baik dikarenakan didukung oleh lingkungan kerja non fisik yang memadai untuk kelancaran proses kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target perusahaan akan cepat tercapai yang tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian Prihastoto (2019) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Prime Line International Malang, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Teori atribusi berkaitan erat dengan lingkungan kerja non-fisik, yang mencakup elemen-elemen seperti budaya organisasi, hubungan interpersonal, kebijakan manajemen, dan komunikasi. Bagaimana karyawan mengatribusi pengalaman mereka dalam lingkungan kerja non-fisik dapat memengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan, kepuasan, dan motivasi mereka. Berikut adalah beberapa cara di mana teori atribusi berhubungan dengan lingkungan kerja non-fisik. Hubungan dengan teori atribusi maka lingkungan kerja non fisik termasuk kedalam faktor internal dimana dalam hal ini mengacu pada perilaku suatu individu yang berhubungan dengan kepribadian, persepsi diri, kemampuan serta motivasi (Arini, 2021). yang mana jika lingkungan kerja non fisik baik tentunya akan diikuti dengan kinerja karyawan yang baik pula. Persepsi tentang dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan dapat diatribusi sebagai tanda lingkungan kerja yang positif atau negatif. Dukungan yang baik cenderung diatribusi pada kebijakan perusahaan yang mendukung kolaborasi dan kesejahteraan karyawan.

### **2.3.3 Kepuasan kerja terhadap kinerja**

Kepuasan kerja yakni emosi menyenangkan dan hasrat untuk profesi mereka. Salah satu output yang akan dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah kinerja, yang yakni output yang diselesaikan oleh individu maupun kelompok individu di dalam organisasi sebanding dengan tanggungjawab yang diberikan. Tingkat efektivitas serta efisiensi yang dicapai oleh suatu organisasi dapat digunakan untuk menentukan ukuran kinerja (Noor dkk, 2019). Ini memiliki dukungan dalam riset Azhari dkk, (2021) dimana menyimpulkan kepuasan kerja

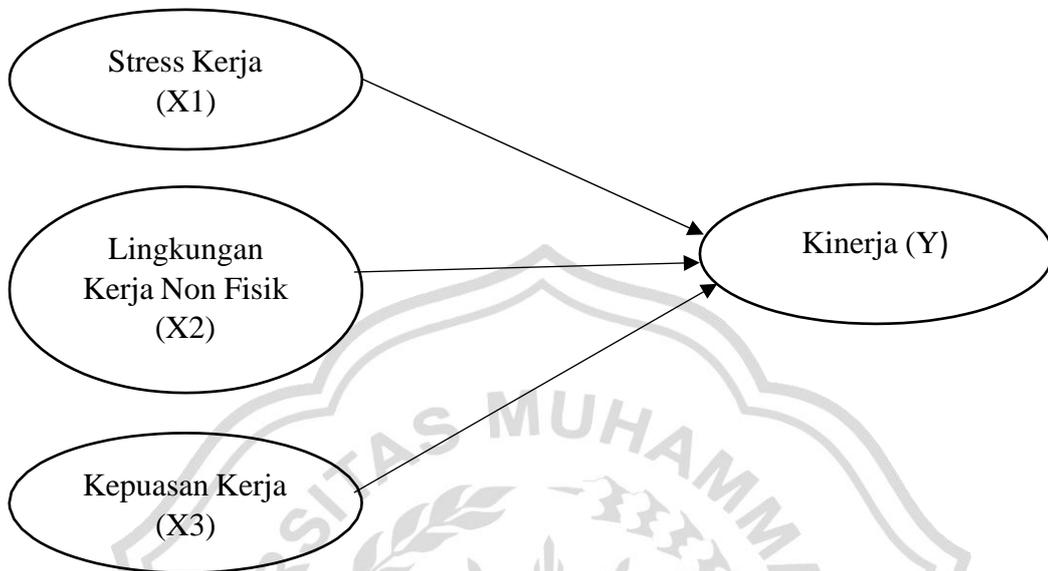
terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian Fermayani dkk, (2023) yang mana dalam penelitiannya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan dengan teori atribusi yang mana kepuasan kerja termasuk *Disposition attribution* atau penyebab internal mengarah pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri individu seperti sikap pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (job satisfaction). Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam tugas yang dikerjakan. Seseorang dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang maka akan timbul perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja seseorang dirasa kurang maka akan timbul perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan diri seseorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya

#### **2.4 Kerangka Penelitian**

Hipotesis yakni pernyataan untuk diselidiki atau kesimpulan penelitian tentatif. Konsep hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai perbaikan sementara, validitas yang saat ini sedang diperiksa, atau sintesis kesimpulan teoretis dari

karyayang diterbitkan. Karena masih bersifat sementara, buktikan kebenaran menggunakan prosedur yang dikenal sebagai tes hipotesis, sangat penting. Sebagai hasil dari model hipotesis, hipotesis penelitian tercantum di bawah ini.:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dapat dikatakan sebagai adanya jawaban atas masalah yang telah dirumuskan namun bersifat sementara. Menurut (Sugiyono, 2019:72) hipotesis merupakan pernyataan yang berisi gambaran atau prediksi adanya hubungan antara dua atau lebih variabel, yang pembuktian kebenarannya masih harus melalui beberapa pengujian karena adanya persentase penyimpangan atas variabel tersebut. Berdasarkan uraian di atas. peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1) :

Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor.

2. Hipotesis 2 (H2) :

Lingkungan Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.

Semen Indonesia Distributor

3. Hipotesis 3 (H3) :

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia

Distributor

