

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stress Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres dalam kurun waktu yang lama maka keadaan ini akan menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikis. Pernyataan ini didukung dari teori yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2013) “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Maka hal ini juga pasti akan secara langsung mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan secara langsung juga akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Maka hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan kondisi stres kerja karyawan untuk menjaga agar mereka tetap bisa produktif.

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya

dipandang tidak pasti dan penting. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2013) juga mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Sopiah (2008) menjelaskan dampak atau akibat dari stress dapat dilihat pada tiga aspek, yaitu:

1. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang sakit.

2. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

3. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi ditempat kerja.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2008:371) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Menurut Handoko (2001) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres kerja *on the job* adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Penekanan pada waktu penyelesaian
3. Minimnya kualitas supervisi.
4. Suhu politik yang tidak kondusif.
5. *Feedback* tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Kekuasaan yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
7. Peranan yang tidak jelas
8. Frustrasi.
9. Permasalahan yang terjadi antar individu maupun kelompok.
10. Adanya perbedaan nilai-nilai perusahaan dan pegawai.
11. Adanya berbagai perubahan.

Sedangkan penyebab stres *off the job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah (1) Kekhawatiran finansial. (2) Permasalahan yang bersangkutan dengan

anak. (3) Permasalahan psikis. (4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian). (5) Perubahan lingkungan. Dan (6) permasalahan yang sedang dialami secara personal.

Mangkunegara (2009) juga menyebutkan bahwa penyebab stres kerja antara lain: (1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat. (2) Waktu kerja kurang. (3) Buruknya kualitas pengawasan kerja. (4) Buruknya iklim kerja. (5) Otoritas kerja yang buruk sehingga mempengaruhi tanggung jawab. (6) Masalah kerja. (7) Perbedaan persepsi antara pegawai dengan pimpinan.

2.1.3. Indikator Stres Kerja

Menurut Moorhead & Griffin (2013: 175) stres kerja merupakan suatu respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik atau psikologis secara berlebihan kepadanya, Menurut Mangkunegaran (2009) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dalam penelitian ini Indikator-indikator yang digunakan variabel stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti: kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
2. Beban kerja, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang, sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Waktu kerja yang mendesak, yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Tanggung jawab pekerjaan, yaitu menerima tugas dan kewajiban dalam bekerja.
5. Konflik kerja, yaitu ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok dalam proses bekerja.

2.2.Karakteristik Pekerjaan

2.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (2008) mengenai karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik, tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, variasi tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2006) ada 5 (lima) yaitu:

1. Variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*)
2. Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*)
3. Kepentingan Tugas (*task significant*)

4. Kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).
5. Umpan balik

2.2.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi ketrampilan yang dibutuhkan, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan., elemen-elemen yang menjadi indikator untuk mengukur karakteristik kerja kerja (Robbins, 2008) adalah:

1. Keanekaragaman keterampilan
2. Identitas tugas
3. Arti tugas
4. Otonomi
5. Umpan balik

2.2.3. Keterikatan Karakteristik Pekerjaan Dengan Stress Kerja

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik). Tuntutan tugas dan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya (Robbins dan Judge, 2008).

Pada penelitian Agus Dwi Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja selin itu juga

pada penelitian Raharjaan, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja melalui peran lingkungan kerja. sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

2.3.Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja (2009) adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok

Menurut Robbin (2003), lingkungan kerja adalah segala suatu yang ada di sekitar organisasi yang berpotensi mempengaruhi kerja para karyawan, terdiri dari: (1) lingkungan fisik yang meliputi suhu udara, tata ruang, kebisingan, dan penerangan, dan (2) lingkungan non fisik yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi yang di luar fisik seperti susana kerja, toleransi, solidaritas, dan penghargaan karena prestasi yaitupenghargaan pimpinan, perlakuan wajar tanpa diskriminan.

Secara umum lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yang terdapat di sekitar tempat seseorang bekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan hubungan

kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan.

2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik, karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres. Menurut Ahyari (2005), indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu

1. Penerangan cahaya
2. Sirkulasi udara
3. Tata warna
4. kebisingan suara
5. Kebersihan
6. Ruang gerak dan keamanan

2.3.3. Keterikatan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Irianti, 2013). Sowmya dan Panchanatham (2011), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Berdasarkan uraian tersebut

dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres.

Berdasarkan penelitian terdahulu Agus Dwi Prasetyo (2018) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja senada dengan itu Sulaimiah, Santi Nururly, Joko Suprayetno, Ahyuddin Nasir (2018) juga menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

2.4. Konflik Kerja

2.4.1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2012). Menurut Winardi (2007) konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. Mangkunegara (2009) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, Orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Konflik menurut Robbins (2008) adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif,

atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepribadian atau kepentingan pihak pertama. Definisi ini mencakup beragam konflik yang orang alami dalam organisasi, ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya. Konflik merupakan suatu proses dimana satu kelompok menganggap bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh kelompok lainnya (Robbert & Angelo, 2014). Menurut T. Hani Handoko (2002) “pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang konflik organisasi, yaitu: “konflik organisasi (*Organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.”

2.4.2. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk mencegah konflik, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan konflik tersebut. Nitisemito (2010) sebab-sebab timbulnya konflik antara lain:

1. Perbedaan pendapat. Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat. Di mana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling

benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik.

2. Salah paham. Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.
3. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan. Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan benci.
4. Perasaan yang terlalu sensitif mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan. Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik.

2.4.3. Indikator Konflik Kerja

Konflik kerja sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, (Silaban,2012). Indikator penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi.

2. Perbedaan tujuan.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.
4. Interdependensi aktivitas kerja.
5. Kesalahan dalam afeksi

2.4.4. Keterikatan Konflik Kerja Dengan Stress Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergeskan, sakit hati dan lain-lain. Konflik di dalam pekerjaan jugadi sebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik Di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif. (Ahmad Yofandi,2017)

Berdasarkan penelitian terdahulu Lovely Lady, Wahyu Susihono dan Ade Muslihati (2017) menjelaskan bahwa penyebab stress kerja diantaranya konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol senada dengan Ratu Erlina Gentari (2017) menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stress kerja.

2.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
1	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan, Maximilianus Dasril Samura, Finency Sitompul (2020)	<p>Variabel Dependen: Stress kerja</p> <p>Variabel Independen: 1.Kemampuan yang tidak digunakan 2.Hubungan interpersonal 3.Ketidakpastiaan pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan yang tidak digunakan berpengaruh terhadap stress kerja 2. Hubungan interpersonal berpengaruh terhadap stress kerja 3. Ketidakpastiaan pekerjaan berpengaruh terhadap stress kerja
2	Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan rganizational citizenship behavior dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Boyolali, Agus Dwi Prasetyo (2018)	<p>Variabel Dependen: Stress kerja, kepuasan kerja, dan <i>organizational citizenship behavior</i></p> <p>Variabel Independen: karakteristik pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja 3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. 5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja 6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
			terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
3	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik Pekerjaan, lingkungan kerja terhadap stres kerja Karyawan administarsi umum rumah sakit umum Daerah provinsi NTB, Sulaimiah, Santi Nururly, Joko Suprayetno, Ahyuddin Nasir (2018)	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen: Karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap stres kerja 2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja 3. Secara parsial karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap stress kerja
4	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap stres kerja perawat Rumah sakit umum avisen di cimahi, Hendri Yuliadi (2018)	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen: Lingkungan kerja dan Karakteristik individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja 2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap stress kerja
5	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik Individu terhadap stres kerja wartawan PT Serambi Media Press Di kota padang, Ahmad Waldyazkia (2017)	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen: lingkungan kerja dan karakteristik Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang. 2. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang
6	Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon, Lovely Lady, Wahyu	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin, umur, jumlah anak, masa kerja, kebisingan, suhu, ventilasi, ketidakpastian pekerjaan, tanggung jawab terhadap

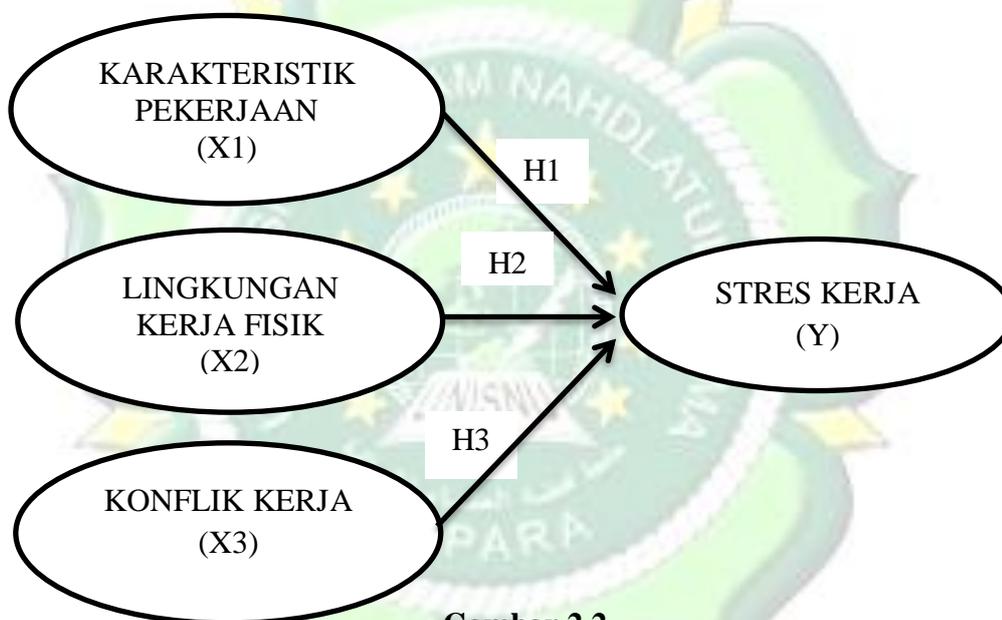
No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
	Susihono dan Ade Muslihati (2017)	Jenis kelamin, umur, jumlah anak, masa kerja, kebisingan, suhu, ventilasi, ketidakpastian pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerja lain	pekerja lain, faktor aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja. 2. Penyebab stres kerja pada karyawan BPBD kota Cilegon adalah kepribadian tipe A, penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksamaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, tuntutan mental, faktor dukungan sosial dengan stres kerja.
7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang), Muhammad Rizki, Djamhur Hamid Yuniadi Mayowan (2016)	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen: Lingkungan kerja	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan
8	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru, Wahidah	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen: Beban kerja dan Lingkungan kerja	1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
	Abdullah (2015)		
9	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Assembling di PT. Bromo Steel Indonesia Kota Pasuruan Jawa Timur, Edza Aria Wikurendra, Ayu Charolina (2020	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik meliputi: Pencahayaan Kebisingan Suhu kelembapan	1. Pencahayaan terhadap stress kerja terdapat pengaruh yang signifikan. 2. Kebisingan terhadap stress kerja terdapat pengaruh yang signifikan. 3. Suhu terhadap stress kerja terdapat pengaruh yang signifikan. 4. Kelembaban terhadap stress kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan
10	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap tingkat stress kerja pada karyawan Bagian produksi PT. XXX <i>factory rubber</i> , Yulianto (2017)	Variabel Dependen: Stress kerja Variabel Independen: Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik	1. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja 2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja
11	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di upt. Pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota Denpasar Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2015)	Variabel Dependen: Stress kerja kinerja pegawai Variabel Independen: lingkungan kerja fisik	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stress kerja. 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. 3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
12	Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan	Variabel Dependen: Stress kerja	1. Konflik Kerja berpengaruh Terhadap Stress Kerja Karyawan 2. Beban Kerja berpengaruh

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
	di PT. Gemah Ripah Asri Ratu Erlina Gentari (2017)	Variabel Independen: Konflik Kerja dan Beban Kerja	Terhadap Stress Kerja Karyawan

2.6. Kerangka Penelitian Teoritis (KPT)

Model penelitian yang akan di kembangkan pada penelitian ini mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah di uraikan pada sub bab sebelumnya, maka dibuat gambar model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.7. Perumusan Hipotesis

Pengembangan hipotesis akan menjelaskan hipotesis penelitian, sebagai bagian yang akan diuji dan dibuktikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap stress kerja.

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (keanekaragaman

keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik). Tuntutan tugas dan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya (Robbins dan Judge, 2008).

Pada penelitian Agus Dwi Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja selin itu juga pada penelitian Raharjaan, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja melalui peran lingkungan kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja.

Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Irianti, 2013). Sowmya dan Panchanatham (2011), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang

tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres.

Berdasarkan penelitian terdahulu Agus Dwi Prasetyo (2018) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja senada dengan itu Sulaimiah, Santi Nururly, Joko Suprayetno, Ahyuddin Nasir (2018) juga menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

3. Pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja.

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergeskan, sakit hati dan lain-lain. Konflik di dalam pekerjaan jugadi sebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik Di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa

mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif. (Ahmad Yofandi,2017)

Berdasarkan penelitian terdahulu Lovely Lady, Wahyu Susihono dan Ade Muslihati (2017) menjelaskan bahwa penyebab stress kerja diantaranya konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol senada dengan Ratu Erlina Gentari (2017) menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stress kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

