

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR)

MUHAMMAD GIBRAN RAMADHAN



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR)

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

**MUHAMMAD GIBRAN RAMADHAN
A021191044**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR)

Disusun dan diajukan oleh

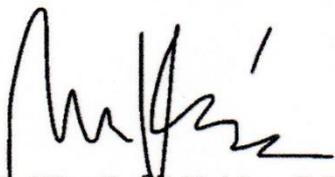
MUHAMMAD GIBRAN RAMADHAN

A021191044

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 7 Februari 2024

Pembimbing Utama



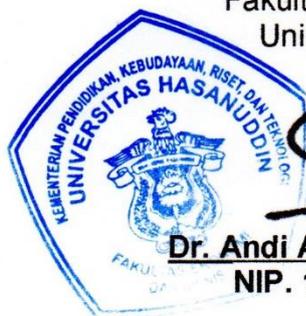
Dr. H. Wardhani Hakim, S.E., M.Si
NIP. 197205251997022001

Pembimbing Pendamping



Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E., M.Si., M.Phil
NIP. 197407312000121001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR)

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD GIBRAN RAMADHAN
A021191044

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E., M.Si.,M.Phil	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Abdul Rakhman Laba, S.E., MBA	Anggota	3. 
4.	Isnawati Osman, S.E., M.Bus	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 1977051020060410

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Gibran Ramadhan
NIM : A021191044
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR)

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 1 Maret 2024

Yang membuat pernyataan,



MUHAMMAD GIBRAN RAMADHAN

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahiim. Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat-Nya sehingga rangkaian skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam yang tiada pernah terputus sampai kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi pemimpin paling bijaksana bagi umat islam.

Skripsi ini berjudul "**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR)**". Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca sebagai bahan masukan sehingga berguna baik bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Pada kesempatan ini, penulis akan mencoba menyampaikan rasa terima kasih yang teramat sangat kepada seluruh manusia baik hati yang telah memberikan bantuan dalam bentuk apapun sehingga skripsi ini bisa selesai. Penulis mengakui, dalam penyusunan skripsi ini banyak kendala dan kesulitan yang terjadi. Namun, berkat rahmat Allah Swt. melalui petunjuk, arahan, dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, semua kendala dan kesulitan itu bisa terselesaikan dengan baik. Berikut penulis akan mencoba menggambarkan satu persatu rasa terimakasih dan sukacita meskipun sebenarnya lebih dari itu, kepada:

1. Orang tua, Ayahanda Sulaiman dan Ibunda Yuliana yang senantiasa memberikan kasih dan sayang yang tiada habisnya, membantu dari segala aspek kebutuhan dan keperluan penulis dan yang terpenting dukungan semangat dan doa yang tiada pula hentinya di proses perjalanan hidup peneliti.
2. Untuk saudaraku Adek Nurul Hidayah Ainun Nisaa yang telah memberikan dukungan dan tawa dalam proses penulisan skripsi penulis.
3. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M. Si., CIPM., CWM., CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

4. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA.,M.Phil sebagai Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada periodenya saat berlangsung.
5. Ibu Dr. Wahda, S.E., M.Pd., Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada periodenya saat berlangsung.
6. Bapak Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah memberi nasihat terkait akademik kepada penulis selama kuliah.
7. Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing utama dan Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E., M.Si., M.Phil selaku dosen pembimbing pendamping penulis yang selama penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini
8. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rakhman Laba, S.E., MBA dan Ibu Isnawati Osman, S.E., M.Bus selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaikbaiknya.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.
10. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2019 sampai dengan tahun 2024 ini.
11. Terima kasih juga tentunya tak terlupakan untuk 163 responden yaitu karyawan PT Bank Sulselbar telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mendapatkan data yang diperlukan sehingga penelitian ini bisa terlaksana dengan baik dan tepat pada waktunya.
12. Untuk Siti Annisaa Triana terima kasih telah menemani penulis hingga saat ini. Terima kasih telah meluangkan banyak waktu, telah mengajarkan banyak hal, telah menjadi tempat bertukar pikiran, senantiasa menemani dan mendoakan penulis dalam penyusunan skripsi ini tak lupa dengan motivasi dan semangat yang selalu diberikan.

13. Untuk Teman-Teman Pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen FEB-UH 2022 yang sudah menjadi tempat berdiskusi dan bertukar pikiran bagi penulis untuk mengerjakan tugas-tugas kuliah maupun lainnya.
14. Untuk Teman-Teman Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ekonomi Periode 2022-2023 terima kasih waktu dan tempat belajar bagi penulis untuk mengembangkan *soft skill* yang dapat menjadi penunjang penulis kedepannya.
15. Untuk Teman-Teman di Blok I BTP. Terima kasih sudah menjadi sosok teman yang hadir di segala proses kehidupan yang dijalani penulis seperti penyusunan skripsi ini.
16. Untuk Teman-Teman PP yaitu Zico, Bustam, Gibran, Betran, Aqila, Fifi, Yana, Giani, Awan, Iwan, dan lainnya. Terima kasih telah menjadi tempat untuk menghibur dan membantu dalam penyusunan skripsi penulis.
17. Dan semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih yang teramat sangat dan semoga dilain waktu kita dapat bertemu dan aku mendapat kesempatan untuk membalas kebaikan kalian.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 2024

Muhammad Gibran Ramadhan

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR)

Muhammad Gibran Ramadhan

Wardhani Hakim

Hendragunawan S.Thayf

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Sulselbar. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner, dan data langsung dari perusahaan. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON EMPLOYEE OF PT. BANK SULSELBAR)

The research aims to analyze the effect work stress and work environment by Employee of PT. Bank Sulselbar. The data sources used are primary data obtained from questionnaires and data directly from the company. Based on data analysis carried out, it was concluded that variable of work stress had a negative and significant effect on the employee performance. While the variable of work environment had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *work stress, work environment, employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Stres Kerja	10
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	10
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	11

2.2.3 Indikator Stres Kerja.....	14
2.3 Lingkungan Kerja	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	16
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.4 Kinerja Karyawan.....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	25
2.6 Kerangka Konseptual.....	28
2.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
2.7 Hipotesis Penelitian	31
BAB III	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3 Populasi	32
3.4 Sampel	33
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5.1 Jenis data.....	34
3.5.2 Sumber data	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.7.1 Variabel Penelitian	36
3.7.2 Definisi Operasional	37
3.8 Instrumen Penelitian	39
3.8.1 Uji Validitas dan Realibilitas	40
3.9 Teknik Analisa Data	43
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda	45

3.10 Pengujian Hipotesis	46
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum dan Sejarah PT. Bank Sulselbar.....	47
4.2 Analisis Karakteristik Responden	49
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen atau Unit	50
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.3 Analisis Deskriptif	53
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.4.1 Uji Normalitas	71
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	71
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	72
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.7 Uji Hipotesis	76
4.7.1 Uji Parsial (Uji T)	76
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Sulselbar.....	77
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar	78
BAB V	81
PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81
Daftar Pustaka.....	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 1.1	Data Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar..... 2
Tabel 3.1	Sample Size Determination for Multiple Regression Studies: Significance Test for Beta Coefficients at the .05 Level (t = 2)..... 27
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel..... 30
Tabel 3.3	Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert..... 32
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas..... 42
Tabel 3.5	Hasil Uji Realibilitas..... 43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen atau Unit..... 50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 53
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja..... 55
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja..... 59
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan..... 67
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas..... 71
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas..... 72
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... 74
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 75
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial..... 76

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menunjang keberhasilan serta kemajuan suatu organisasi di era globalisasi yang semakin pesat. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia Hariandja (2012). Sumber daya manusia dalam peranannya sebagai aset berharga bagi suatu organisasi diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan-tujuan dalam organisasi dapat tercapai.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka organisasi tersebut sulit untuk maju. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari seberapa efektif kontribusi kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi. Kegiatan organisasi akan terealisasi dengan baik, apabila organisasi didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kata lain keberlangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sebagai salah satu Badan Usaha Umum Daerah (BUMD) di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, Bank Sulselbar memiliki peran yang sangat penting dalam membantu menopang perekonomian di Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Bank Sulselbar telah meraih penghargaan pada kategori *Satisfaction, Loyalty, Engagement award 2023* yang merupakan salah satu

pencapaian bank sulsebar dalam menjaga pelayanan prima atas penilaian positif para nasabah bank sulsebar (banksulsebar.co.id, 2023). Keberhasilan yang dimiliki oleh Bank Sulsebar tentunya tidak lepas dari pengaruh dan peran dari sumber daya manusia yang ada di Bank Sulsebar. Peran sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat tercermin dari kinerja dan pencapaian yang dimiliki oleh Bank Sulsebar.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut Nurcahyani dan Adnyani (2016). Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan Ria dan Faisal (2019). Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, diperoleh data penilaian kinerja pegawai PT. Bank Sulsebar, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar

Skor	Banyak Pegawai	Persentase
Sangat Memuaskan	1 Pegawai	0,4%
Memuaskan	84 Pegawai	31%
Baik	182 Pegawai	68%
Cukup	1 Pegawai	0,4%
Kurang	1 Pegawai	0,4%
Total	269	100%

Sumber: PT Bank Sulselbar Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai 2022 diatas, kinerja karyawan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan yaitu mendapatkan skor pada skala 4 atau memuaskan. Pegawai dengan penilaian kinerja yang belum mencapai skor 4 atau 5 yaitu sebanyak 184 pegawai, sedangkan pegawai yang telah mencapai skor yaitu 85 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Sulselbar masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi mampu mememanajemenkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek aspek lainnya. Oleh karena itu apabila suatu instansi yang karyawannya mempunyai manajemen stres yang rendah serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Masalah stres kerja mudah ditemukan pada pegawai bank, oleh

karena pegawai bank memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. Stres kerja disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak. Stres kerja dapat muncul bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. Keadaan ini mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada perusahaan yang tentunya sangat merugikan diri pegawai dan perusahaan.

Berdasarkan survei awal diperoleh data bahwa pegawai Bank Sulselbar terkhusus pada divisi yang berada pada Direktorat Pemasaran dan Syariah dan Direktorat Kredit dan UMKM cenderung menghadapi beban tugas yang banyak yang menyebabkan stres kerja. Tugas dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai selalu dituntut untuk mencapai target suatu pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga pegawai merasa kesulitan. Jika stres kerja ini dibiarkan tanpa penanganan yang baik dari pihak Bank Sulselbar, maka akan berdampak pada kondisi jiwa tertekan dan cemas, tidak termotivasi, dan frustrasi yang tentunya akan mengganggu kinerja pegawai bersangkutan. Akan tetapi, jika pihak Bank Sulselbar mampu mengelola stres kerja dengan baik maka semangat kerja para pegawai akan meningkat lebih baik. Oleh karena itu, manajemen stres kerja bagi sebuah perusahaan sangat penting dilakukan untuk menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja pegawai. Variabel stres yang dikaji dalam hal ini, yaitu: ketidakpastian peran, konflik pekerjaan, beban kerja berlebih, ketersediaan waktu.

Selain faktor stres kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak

dapat dipisahkan satu sama lain. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan agar lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Organisasi juga harus menciptakan rasa kepercayaan tinggi antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga melainkan saling menjaga. Hal inilah yang akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi setiap karyawan, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi (2023) stres dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja. Berdasarkan survei awal yang dilakukan, seringkali terhambatnya persediaan fasilitas kerja pada saat pegawai mengalami perpindahan divisi. Jika penyediaan pada fasilitas kerja ini kurang diperhatikan, maka akan menghambat pada pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai bank sulselbar sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Dalam suatu perusahaan, khususnya dunia perbankan yang menuntut lingkungan kerja yang baik, stres adalah hal yang lazim. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan. Begitu pula yang terjadi di PT. Bank Sulselbar, tuntutan target, inovasi unggul bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar bank, terus mendorong manajemen sumber daya manusia untuk melakukan perubahan demi perubahan. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap anggota perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja demi mengikuti perubahan yang terjadi.

PT Bank Sulselbar turut berkompetisi dalam memberikan pelayanan inovatif. Namun demikian, untuk tetap bisa berkompetisi dan bersaing dengan bank-bank lainnya, maka pegawai dituntut untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Pegawai harus selalu siap dengan inovasi baru di kalangan perbankan, pegawai dituntut untuk melakukan hal-hal baru yang berkaitan dengan pelayanan nasabah dan mengembangkan sistem pelayanan yang lebih baik lagi seiring dengan perkembangan yang ada. Tuntutan beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kondisi psikologis para pegawai yang dapat menimbulkan stres kerja bagi para pegawai bank yang bersangkutan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Pegawai Bank Sulselbar diharuskan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, kinerjanya, dan keterampilan yang dibutuhkan dan diaplikasikan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat menjadi penggerak perusahaan yang handal, dan meningkatkan kualitas produk. Sehingga kondisi-kondisi menekan yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut seringkali menimbulkan ketegangan atau stres kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang berkaitan dengan stres, dan lingkungan kerja, dan kinerja karyawan maka dilakukan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian literatur yang terkait dengan stres kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat mengembangkan topik-topik yang ada dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran atau menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin atau perusahaan untuk mengambil keputusan dan menetapkan strategi dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi tentang latar belakang penelitian yang kemudian melahirkan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian yang akan dilakukan, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan beberapa teori terkait dengan variabel yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.2 Stres Kerja

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi stres kerja menurut para ahli beserta teori-teori dalam stres kerja.

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan Anda. Akibatnya, terlalu banyak stres dapat mengganggu kemampuan orang untuk menghadapi lingkungannya, yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan memengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Kemudian Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Adapun stres menurut Mangkunegara (2017) perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dari beberapa pendapat di

atas. dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan dari pekerjaannya, yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan dari pekerjaannya, yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan pegawai.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) ada beberapa faktor yang menyebabkan stres pada pekerjaan, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain struktur organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi tingkat stres pegawai organisasi.

Ada beberapa ketidakpastian mengenai faktor lingkungan, yaitu:

a. Ketidakpastian Ekonomi

Stres karyawan diakibatkan oleh ketidakpastian seputar biaya komoditas, yang cenderung meningkat sedangkan penghasilan karyawan meningkat dalam jumlah yang relatif kecil. Stres karyawan diakibatkan oleh kebutuhan pokok mereka yang tidak terpenuhi.

b. Ketidakpastian Politis

Stres di tempat kerja sering disebabkan oleh pembatasan birokrasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang melihat

adanya ancaman perubahan politik akan merasa tertekan atau khawatir.

c. Ketidakpastian Teknologis

Dalam waktu yang sangat singkat, inovasi baru dapat membuat pengetahuan dan pengalaman karyawan menjadi usang. Karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragamragam inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal dalam suatu organisasi. tekanan untuk melakukan tugas secara akurat atau tepat waktu, beban kerja yang berlebihan, dan tekanan untuk menghindari kesalahan. Sehingga dikategorikan faktor-faktor ini menurut tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat kehidupan organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah elemen yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Unsur-unsur ini meliputi desain pekerjaan tertentu, kondisi kerja, dan tata letak fisile lini perakitan yang dapat memberikan tekanan kepada karyawan bila kesepakatan yang dirasakan berlebihan. Potensi stres akan meningkat jika adanya saling ketergantungan antara tugas satu orang dan tugas orang lain.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada individu sebagai akibat dari peran spesifik yang mereka miliki dalam organisasi itu. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang sangat sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Individual

Dalam faktor individual ini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang internal.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Masalah hubungan keluarga yang membuat pekerja stres dan memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja termasuk masalah perkawinan, hubungan yang rusak, dan masalah disiplin anak.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan

suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Adapun indikator-indikator dari stres kerja menurut Milbourn (2006). yaitu:

1) Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan peran yaitu hal yang dirasakan ketika tidak ada informasi yang jelas yang dibutuhkan seorang pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka; ketidakjelasan peran bisa juga harapan yang tidak tentu.

2) Konflik pekerjaan (*role conflict*)

Konflik pekerjaan yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja mempercayai bahwa harapan dan permintaan dua atau lebih aktor (seperti atasan atau pelanggan) bertentangan dengan keinginan aktor yang lain.

3) Beban kerja berlebih (*role overload*)

Beban kerja berlebih yaitu hal yang terjadi ketika seorang pekerja merasa bahwa peranannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya.

4) Ketersediaan waktu (*time availability*)

Ketersediaan waktu adalah waktu yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan.

2.3 Lingkungan Kerja

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi lingkungan kerja menurut para ahli dan juga jenis dan faktor lingkungan kerja.

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja yang ditetapkan baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja merupakan segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja yang meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja karyawan yang dapat

mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat dua kategori dalam lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, seperti pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan, serta dekorasi tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan pimpinan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Penerangan atau Pencahayaan di Tempat Kerja

Penerangan atau pencahayaan adalah cukupnya cahaya yang masuk di ruang kerja masing-masing karyawan. Pencahayaan yang cukup dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lancar.

2. Temperatur atau Suhu di Tempat Kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda dan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh jika temperatur kurang dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin. Jika suhu ruangan terlalu panas atau terlalu dingin maka karyawan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan temperatur atau suhu ruangan kerja karyawan.

3. Kelembaban Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban dipengaruhi oleh kecepatan udara bergerak dan radiasi panas yang dihasilkan udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia. Jika temperatur udara panas dan kelembaban tinggi dapat menyebabkan kecepatan denyut jantung meningkat untuk memenuhi kebutuhan oksigen dalam tubuh.

4. Sirkulasi Udara di Tempat

Kerja Makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya dan untuk proses metabolisme membutuhkan gas yaitu oksigen. Jika kadar oksigen

dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan maka udara tersebut kotor dan dapat berbahaya bagi kesehatan tubuh. Untuk menjaga agar udara di tempat kerja tetap segar adalah dengan meletakkan tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup sulit bagi pakar untuk mengatasi kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan dalam komunikasi. Konsentrasi sangat dibutuhkan dalam bekerja, oleh karena itu suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja.

6. Bau Tidak Sedap

Bau tidak sedap di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan jika terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Salah satu cara untuk menghilangkan bau yang tidak sedap di tempat kerja yaitu dengan pemakaian air conditioner pada ruangan.

7. Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, melainkan berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya untuk bekerja. Dekorasi ruang kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

8. Keamanan di Tempat Kerja Salah satu upaya dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman yaitu dengan memanfaatkan tenaga petugas keamanan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik antara lain:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan pimpinan memperhatikan serta menghargai mereka. ‘
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan piminana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

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

2.4 Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan menjelaskan kinerja karyawan dari beberapa pendapat para ahli.

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Zainur (2010) kinerja adalah keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Edison et al. (2021) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Moeheriono (2014) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan berpengaruh dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya, dan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang baik akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Pemimpin yang baik dalam mengayomi, mendidik, dan membimbing bawahannya akan membuat karyawan merasa senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya sehingga tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan karyawan untuk menuruti atau mengikuti budaya organisasi akan memengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja, yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

11. Loyalitas Loyalitas

merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi

yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison et al. (2021) ada beberapa indikator kinerja, sebagai berikut:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan di sini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam menguji tentang reputasi perusahaan yang dihubungkan dengan berbagai variabel independen. Dilakukan oleh Endang Haryati, Agung Suharyanto, Babby Hasmayni, Farida Hanum Siregar (2019), Eirene Yosantasia Riyadi, Dwi Wulandari, Grisvia Agustin (2021), Frida Amelia Pratiwi, Afdal Mazni, M. Ihsan Dacholfany (2021), Yeni Yulianti, Badia Perizade, Zunaidah (2022), Toto, Veronica Saptarini (2022).

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Haryati, Suharyanto, Hasmayni, Siregar (2019) The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk.	Variabel Independen: Work Environment (X1) Work Stress (X2) Variabel Dependen: Employee Performance Sampel: 35 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk (2) Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk
2.	Salman Farisi (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	Variabel Independen: Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Sampel: 90 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini adalah stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
3.	Riyadi, Wulandari, Agustin (2021) Analysis Of The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance Arema Aremania Bersatu Berprestasi Indonesia Ltd.	Variabel Independen: Work Stress (X1) Work Environment (X2) Variabel Dependen: Employee Performance Sampel: 63 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Pratiwi, Mazni, Dacholfany (2021)	Variabel Independen: Work Stress (X1) Work Environment (X2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel stres kerja

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Effect Of Work Stress And Work Environment On Performance Case Study On Employees pt Askrindo Branch Lampung In 2020.	Variabel Dependen: Employee Performance Sampel: 63 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dengan arti semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. (2) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja perusahaan akan semakin baik.
5.	Zunaidah, Perizade, Yulianti (2022) Analysis Of The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance (Case Study In Pt Indofood Cbp Sukses Makmur, Tbk Plant Tanjung Api-Api Palembang).	Variabel Independen: Work Stress (X1) Work Environment (X2) Variabel Dependen: Employee Performance Sampel: 119 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Plant Tanjung Api-Api Palembang
6.	Toton, Saptarini (2022) The Effect of the Environment and Work Stress on Employee Performance	Variabel Independen: Work Stress (X1) Work Environment (X2) Variabel Dependen: Employee Performance Sampel: 43 Responden	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	perum Bulog Kanwil lampung.

2.6 Kerangka Konseptual

Secara garis besar kerangka pemikiran ini menjelaskan mengenai hubungan antara variable-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variable dependen. Adapun variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antar variabel tersebut dapat dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini.

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan Anda Handoko (2008). Akibatnya, terlalu banyak stres dapat mengganggu kemampuan orang untuk menghadapi lingkungannya, yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan memengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Kemudian Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja muncul sebagai bentuk tekanan yang dihadapi oleh seseorang dikarenakan oleh interaksi yang terjadi antara individu dan lingkungannya yang berkaitan dengan bagaimana lingkungan memberikan stimulasi dan individu memberikan respon. Stres kerja terjadi karena adanya faktor-faktor dari dalam diri individu maupun yang datang dari lingkungan kerja yang memberikan pengaruh

terhadap pelaksanaan kerja seorang karyawan. Stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja bergantung kepada respon yang individu miliki terhadap stres tersebut.

Keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Penelitian oleh Haryati, Suharyanto, Hasmayni, Siregar (2019) Riyadi, Wulandari, Agustin (2021) dan Pratiwi, Mazni, Dacholfany (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengelolaan stres kerja yang baik maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan perusahaannya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017) menjelaskan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja yang ditetapkan baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja merupakan segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

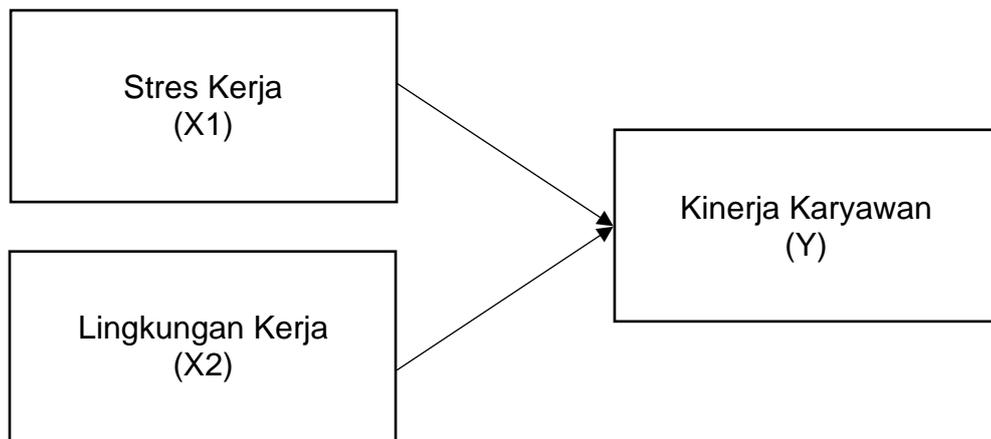
Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja Pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat,

lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja Pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Penelitian oleh Salman Farisi (2020), Zunaidah, Perizade, Yulianti (2022), dan Toton, Saptarini (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyusun kerangka pikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2022). Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.