

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang telah ditentukan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005).

Menurut Moekijat (2002) instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan sebagainya (Nitisemito, 2007). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. 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 music dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya (Nitisemito, 2007). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja dan peningkatan ketidakhadiran kerja.

Lalu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan lainnya, adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Siagian (2009) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Hani Handoko (2011) mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Seperti hasil penelitian yang dikemukakan oleh Novindari (2007), yaitu stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Adapun pendapat Robbins dan Judge (2007) bahwa “beberapa karyawan kerap kali menggunakan stress kerja sebagai sesuatu yang positif untuk meningkatkan kinerja mereka agar lebih maksimal”.

Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Penyebab stress tidak hanya didalam perusahaan, ada juga penyebab stress yang berasal dari luar pekerjaan. Misalnya masalah rumah tangga yang terbawa dalam pekerjaan atau masalah pekerjaan yang terbawa kedalam rumah tangga. Juga masalah peran yang dipegang oleh individu, sebagai apa ia dirumah atau sebagai apa ia didalam pekerjaannya. Dari situasi seperti inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja dalam diri individu atau karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Phillip L. Rice (2005) penulis buku *Stres and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Stress dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Penyebab stress tidak hanya didalam perusahaan, ada juga penyebab stress yang berasal dari luar pekerjaan. Misalnya masalah rumah tangga yang terbawa dalam

pekerjaan atau masalah pekerjaan yang terbawa ke dalam rumah tangga. Juga masalah peran yang dipegang oleh individu, sebagai apa ia dirumah atau sebagai apa ia didalam pekerjaannya. Dari situasi seperti inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja dalam diri individu atau karyawan dalam sebuah organisasi.

Stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada “hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik (Mas’ud, 2002).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung yang bergerak di bidang vulkanisir ban dan spare parts (komponen) karet kendaraan bermotor seperti O-ring dan dudukan shockbreaker. Dalam pertumbuhannya perusahaan juga menjual produk daur ulang ban bekas yang dihasilkannya dan bahan setengah jadi untuk vulkanisir ke industry hilir. Selanjutnya perusahaan membuat karpet lantai mobil, mud flap (karpet roda), lidah ban (wheel collar) dan karpet untuk peternakan, bangunan industry dan sentra bisnis, serta produk-produk lain untuk kebutuhan industry. Pada perusahaan ini terdiri dari beberapa bagian struktur organisasi, salah satunya adalah PPIC Domestik+Material Control dimana ini adalah bagian penerimaan dan pengecekan barang mentah sebelum diolah dan dijadikan ban, karpet peternakan atau yang lainnya. PPIC Domestik+Material Control ini salah satu bagian penting dalam system produksi di perusahaan tersebut, maka dari itu lingkungan dan stress kerja pun harus diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja para karyawan nantinya. PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung

jawab yang tinggi, rencana kerja menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan pekerjaan pun selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stress kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung.

Tabel 1.1
Sistem Ketidakhadiran/Cuti Karyawan

No.	Jenis	Keterangan
1	Cuti Tahunan	12 hari kerja/tahun
2	Cuti Besar	45 hari kalender/ 3 tahun
3	Sakit	Tidak terbatas, maksudnya tanpa keterangan/ada surat keterangan (maksimal satu hari)
4	Cuti Alasan Penting	6 hari kalender
5	Cuti Luar Tanggungan Perusahaan	Maksimal 3 tahun
6	Cuti Bersalin	Tiga bulan
7	Cuti Haid	Satu hari

Sumber : HRD PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2014 – 2017

TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN	TAHUN			
	2014	2015	2016	2017
	98%	99,5%	99%	99,5%

Sumber : PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri

Berdasarkan uraian singkat dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik membuat suatu penelitian yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR JAYA RIMBAWAN ASRI"**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Dari uraian diatas, kinerja memiliki peran yang sangat penting untuk produktivitas perusahaan di PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung. Karyawan dituntut agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil tujuan perusahaan dengan maksimal.
2. Lingkungan kerja pun harus diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi bagaimana kinerja seorang karyawan baik atau tidaknya. Lingkungan kerja yang tidak baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena ia merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja, akan cenderung melakukan pekerjaan secara asal-asalan dan selesai tidak tepat waktu, begitupun sebaliknya.
3. Stress kerja dapat mempengaruhi emosi dan kondisi yang dialami oleh seorang karyawan. Dengan ketidaksesuaian antara harapan, keinginan individu dengan tuntutan kerja pasti akan melibatkan pihak perusahaan di PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri dan berhubungan dengan kinerja karyawan itu sendiri, serta produktivitas perusahaan tersebut. Stress yang tidak diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan.
4. Pada intinya lingkungan kerja dan stress kerja akan sangat berpengaruh pada setiap kinerja karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus memberikan suasana dan fasilitas yang baik dan nyaman untuk setiap karyawannya. Agar karyawan bisa

memberikan kontribusi yang baik juga untuk perusahaan tersebut atau istilah lain saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap hasil dari penelitian ini selain dapat berguna bagi penulis sendiri, juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain. Kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Rimawan Asri Bandung.

3. Bagi Penulis

Untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam segi pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan itu bisa meningkat maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stress kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dan stress kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Stress kerja adalah bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito (2013) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Isyandi (2004) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila kita tidak merasa tenang dan nyaman dengan lingkungan kerja kita, maka akan berdampak terhadap kinerja yang akan kita peroleh. Karena dengan rasa tidak nyaman dan tidak tenang tersebut kita akan merasa tidak betah berada dilingkungan kerja tersebut. Akibat dari ketidaknyamanan tersebut adalah karyawan akan ingin

lebih cepat pulang dan lebih cenderung mengerjakan pekerjaannya dengan asal-asalan. Jadi, lingkungan kerja yang baik juga sangat dapat menentukan kinerja dari karyawan tersebut baik untuk saat ini dan juga kedepannya.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stress tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stress itu perlu. Apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa tertantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stress, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stress yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Lebih lanjut menurut Robbins (2007) stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi, pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stress menempatkan tuntutan yang tidak baik dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi rendah.

Kinerja yang tinggi juga diperoleh jika seorang karyawan tersebut didalam lingkungan maupun diluar lingkungan kerja memiliki disiplin yang tinggi. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pula, maka dengan tanggung jawab tersebut seorang karyawan akan berdisiplin dalam mengerjakan tugas atau beban yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan karyawan yang rajin bekerja dan disiplin akan mengakibatkan kinerja mereka meningkat dan pada tingkat akhirnya perusahaan akan mudah mencapai tujuan secara maksimal.

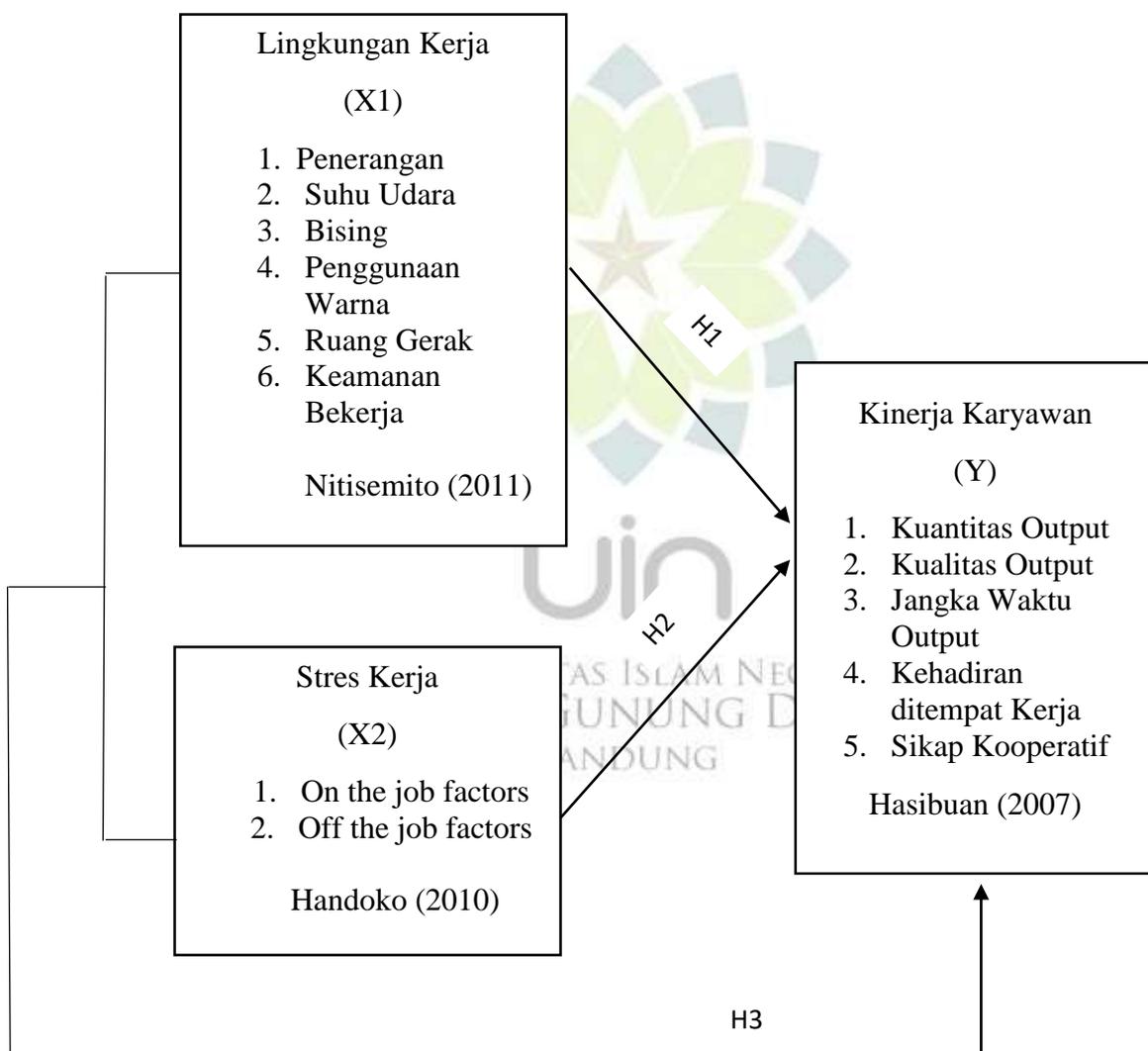
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dan tenang berada dilingkungan tersebut. Dengan lingkungan kerja yang baik pula karyawan cenderung lebih baik dalam mengerjakan tugas mereka, dan tidak menutup kemungkinan juga bahwa karyawan akan lebih cepat menyelesaikan tugas mereka bahkan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

Begitu pula dengan stress kerja akan berpengaruh sangat besar pada kinerja seseorang. Walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa stress kerja itu diperlukan, tapi apabila stress itu terlalu banyak maka karyawan pun akan lebih cenderung melakukan pekerjaan secara asal-asalan.

Maka dari itu pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja dapat dijadikan sebuah patokan untuk menentukan apakah kinerja seorang karyawan baik atau tidak.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



1.7 Penelitian Terdahulu

Table 1.3

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Nama & Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Resa Al Mustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Feri Harianto (2008)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja.
3.	Fariz Ramanda Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naraya Telematika Malang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Linda Prasepti (2003)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable stress kerja dengan variable kinerja karyawan.
5.	Husni Endar Sapitri (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Karya Mandiri Environment.	Hasil penelitian menunjukkan stress kerja dan konflik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
6.	Azazah Indriyani (2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.	Hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat rumah sakit.
7.	Ratna Restu Noviadari (2007)	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur.	Hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja secara signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.
8.	Saina Nur (2013)	Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Hasilnya menunjukkan bahwa konflik dan stress kerja secara parsial

		Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate	berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.
--	--	---	--

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

1.8 Hipotesis

Berdasarkan pada teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

