

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sekumpulan orang yang berada didalam suatu organisasi yang memfokuskan diri kepada suatu proses yang berguna untuk menanganai berbagai ruang lingkup permasalahan yang terjadi pada pegawai, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya. Untuk meningkatkan suatu keberhasilan organisasi yang efektif dan efisien tentunya faktor manusia merupakan hal yang penting guna untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai suatu organisasi yang positif. Salahsatu faktor yang paling penting juga yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan didalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko 2001).

Jika melihat perkembangan globalisasi pada saat ini banyak sekali perusahaan atau kelompok organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya, setiap perusahaan tentunya selalu mengharapkan agar karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi tentunya akan memberikan suatu umpan balik yang baik dan optimal bagi suatu perusahaan. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat melihat dan menganalisis indikator apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Tentunya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, Sumber Daya Manusia merupakan suatu obyek yang paling penting yang harus diperhatikan perkembangannya karena, dalam suatu perusahaan, adanya Sumber Daya Manusia yang baik dan efektif akan sangat membantu dalam memaksimalkan seluruh kinerja karyawan disuatu

perusahaan. Adanya Sumber Daya manusia yang baik dan efektif serta profesional tentunya akan menunjang tingkat kinerja seorang karyawan dan kinerja yang baik tentu akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Selain itu juga kinerja seseorang yang dianggap cukup baik tentu akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dan begitupun juga sebaliknya jikalau kinerja yang didapat oleh suatu perusahaan dianggap belum baik maka tentu akan menghambat perusahaan tersebut.

Salahsatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu dari segi lingkungan kerja, lingkungan yang dirasa cukup nyaman, aman, tenang dan menyenangkan disuatu perusahaan tentu akan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan dan juga dapat meningkatkan gairah para pekerja sehingga pada akhirnya akan dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif terhadap kinerja seorang karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) lingkungan kerja dibagi kedalam 2 kategori yaitu lingkungan kerja fisik yang menyangkut kebersihan ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, fasilitas, tatawarna ditempat kerja, kebersihan, temperatur ditempat kerja, keamanan ditempat kerja dll. yang kedua yaitu lingkungan kerja Non fisik yang menyangkut hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih giat. Kondisi kerja yang buruk tentunya akan berpotensi menjadikan karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dalam menjalankan tugas didalam pekerjaannya. Coba bayangkan saja jikalau ruangan kerja ditempat kerja kita cenderung tidak nyaman, lingkungan kantor yang tidak bersih, panas, sirkulasi udara yang tidak memadai, ruangan kerja yang terlalu sempit, berisik, lingkungan kerja kurang bersih dan penerangan sinar matahari

atau listrik yang kurang baik tentu semua itu akan besar pengaruhnya terhadap kenyamanan kerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mengenai keamanan atau keselamatan ditempat kerja, keamanan ditempat kerja merupakan salahsatu aspek yang sangat penting yang tentunya perlu mendapatkan perhatian serius, karena apabila hal keamanan tersebut diabaikan maka bayangkan saja jika nanti terjadi kecelakaan yang dialami oleh para pekerja akan berakibat pada turunnya kualitas kerja karyawan karena kurangnya keamanan sehingga segala bentuk kegiatan yang dilakukan akan mengalami gangguan terhadap ketenagakerjaan yang mengakibatkan tenaga kerja yang diperlukan menjadi berkurang. Undang-undang dasar 1945 pasal 27 yang mengisyaratkan bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan pekerjaan baru memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan apabila keselamatan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan terjamin.

Selain lingkungan kerja fisik, kondisi lingkungan kerja Non fisik juga dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, Suatu perusahaan yang baik tentunya harus dapat mencerminkan suatu kondisi yang mendukung kerjasama diantara tingkat atasan, bawahan ataupun dari tingkat yang memang memiliki tingkat jabatan yang sama didalam suatu perusahaan, Sehingga suatu organisasi harus dapat menumbuhkan atau menciptakan suasana yang damai di suatu perusahaan yaitu seperti menjalin kekeluargaan dengan baik maupun berkomunikasi dengan baik antar pekerja sehingga suatu pekerjaan akan mudah terselesaikan dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas sehingga kondisi inilah yang selanjutnya dapat menciptakan antusiasme untuk dapat bersatu dalam organisasi perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurdyansyah, 2009) mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja, stress kerja juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas didalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2008) Definisi stress yaitu suatu kondisi dinamik yang dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar lingkungan diri seseorang yang dimana didalamnya terdapat seorang individu di kofortasikan dengan suatu keterbatasan peluang, kendala atau suatu tuntutan yang berkaitan dengan sebuah ekspektasi apa yang sebenarnya diinginkan oleh individu tetapi hasilnya tidak pasti atau bahkan monoton dan dianggap tidak penting.

Stress tentunya dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis, biologis dan perilaku bagi karyawan. Stress yang terlalu besar tentunya dapat mengancam atau dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Macam-macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertiannya manusia akan keterbatasan dirinya sendiri sehingga ketidakmampuan inilah yang nantinya akan menimbulkan frustrasi, gelisah, konflik dan selalu mempunyai rasa bersalah itu merupakan macam-macam dasar stress.

Penyebab stress tidak selalu datang dari dalam perusahaan, tetapi ada juga penyebab stress yang terjadi diluar pekerjaan yaitu seperti dari faktor personal, misalnya permasalahan rumah tangga, permasalahan ekonomi financial yang terbawa kedalam pekerjaan atau sebaliknya, masalah didalam perusahaan yang terbawa kedalam rumah tangga. Dari situasi seperti inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja dalam diri seorang individu atau karyawan yang terdapat didalam suatu organisasi sehingga stress tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Keberhasilan peningkatan kinerja karyawan menuntut suatu perusahaan harus dapat mengetahui sasaran kerjanya. Jikalau sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri seorang karyawan maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika keadaan lingkungan kerja turut menunjang seorang karyawan maka pencapaian suatu kinerja akan lebih mudah. Perusahaan yang telah menjalankan lingkungan kerja yang baik, kondusif dan nyaman akan memberikan motivasi bagi para karyawan untuk lebih meningkatkan kerjanya. Selain daripada itu, kondisi lingkungan kerja yang dirasa sudah memenuhi akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan ditempat kerja.

Penelitian disini mengambil obyek penelitian pada perusahaan Dewi Laut Aquaculture. PT Dewi Laut Aquaculture bergerak dibidang budidaya udang. Pada perusahaan ini terdiri dari beberapa struktur organisasi, salahsatunya yaitu sistem produksi. Pada industri pengolahan udang terdapat proses produksi berupa pembekuan udang, proses pembekuan udang berpotensi menimbulkan masalah lingkungan kerja.

Masalah lingkungan kerja disini yaitu timbul akibat dari alur produksi, bahan yang diolah dan hasil samping (sampah) yang ditimbulkan. Masalah lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak berupa keluhan kesehatan pada tenaga kerja sehingga kinerja karyawan akan menurun dan pekerjaan akan sedikit terhambat.

Selain itu, faktor lingkungan kerja yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu permasalahan terhadap penerangan (sinar matahari) yang mengganggu proses para pekerja di perusahaan tambak udang yang bertugas untuk memberi makan udang dikarenakan karyawan PT Dewi Laut Aquaculture mayoritas bekerja di outdoor, jikalau sinar matahari sedang terik maka para pekerja yang bertugas memberi makanan pada udang akan cenderung malas dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan sinar matahari yang terpancar itu sangat menyilaukan dan menyebabkan mata menjadi cepat lelah disertai sakit kepala dan bisa

mempengaruhi sistem kesehatan para karyawan sehingga akan menurunkan tingkat kinerja para karyawan.

PT Dewi Laut Aquaculture sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan karena, dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan pekerjaanpun dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan oleh suatu 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. Dewi Laut Aquaculture.

Tabel 1.1

Komparasi Jumlah Karyawan PT Dewi Laut Aquaculture

	2018	2019	2020
Karyawan	56	43	43

Sumber: PT Dewi Laut Aquaculture

Tabel 1.2

Tingkat Kehadiran Karyawan PT Dewi Laut Aquaculture

Column1	2018	2019	2020
Alpha	0%	0%	1%
Cuti	26%	12%	10%
Sakit	0%	1%	0%
Hadir	69%	81%	98%
Ijin	0%	0%	5%
Libur	5%	6%	1%

Sumber: PT Dewi Laut Aquaculture

Jadi, berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul ***“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DEWI LAUT AQUACULTURE GARUT”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Maka untuk lebih mengarah pada pembahasan selanjutnya dalam pemecahan suatu masalah diperlukan adanya identifikasi masalah.

Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat ketidak nyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja.
2. Terdapat beberapa fasilitas kerja yang belum menunjang sepenuhnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.
3. Tekanan dan tuntutan tugas didalam pekerjaan terlalu tinggi yang memicu stress kerja.
4. Lingkungan kerja dan stress kerja akan sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan sehingga perusahaan mengalami penurunan pencapaian target yang sebelumnya telah ditetapkan.

C. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dewi Laut Aquaculture, Maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dewi Laut Aquaculture?

2. Apakah stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dewi Laut Aquaculture?
3. Apakah lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Dewi Laut Aquaculture?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dewi Laut Aquaculture.
2. Untuk mengetahui stress kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dewi Laut Aquaculture.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan stress kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Dewi Laut Aquaculture.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan tambahan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan serta informasi yang dihasilkan dapat diimplementasikan untuk menyusun strategi perusahaan dalam menyikapi permasalahan didalam kinerja karyawan. Selain daripada itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Day Manusia

(SDM) terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan bacaan atau dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain tentang SDM yang berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja.

4. Bagi Penulis

Untuk lebih menambah wawasan dan memperoleh pengetahuan yang luas dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia secara teoritis maupun praktis serta untuk menyelaraskan dengan teori yang telah di dapatkan selama proses perkuliahan dengan kenyataannya di lapangan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan bahan dan alat yang dihadapi oleh lingkungan sekitarnya dimana seseorang (karyawan) itu bekerja, dan bagaimana seseorang itu menjalankan metode kerjanya serta bagaimana pengaturan dalam pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Sehingga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja yang positif dan dijalankan dengan baik maka akan menunjang produktifitas karyawan sehingga pada akhirnya lingkungan kerja karyawan dapat bertambah efektif dan dampaknya dapat menaikkan tingkat kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja yang aman, damai, tentram, nyaman dan sehat sangatlah besar pengaruhnya didalam suatu perusahaan dimana para karyawan itu bekerja. Salahsatu yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah kebersihan di tempat kerja, artinya

karyawan akan merasa senang bekerja, semakin betah dan giat dalam bekerja jikalau ruangan kerjanya bersih dan nyaman. Selain tempat yang bersih juga harus mengatur suhu udara yang baik diruang kerja agar sirkulasi udara yang ada didalam kantor itu dapat berganti-ganti dan tidak menimbulkan pengap.

Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan ini menyangkut hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan atasan. Sehingga harus ada hubungan saling menghormati antar anggota kelompok sehingga karyawan akan merasa betah dalam bekerja. Hal itu dianggap cukup penting untuk keberlangsungan kerja disuatu organisasi.

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Bachtiar (2012) yaitu dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, study kasus pada PT. Aqua Tirta Investama Klaten, bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Budi W. Soetjipto (2009:87) Terdapat Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja,yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi Lingkungan kerja Fisik

Dimensi lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan indikator-indikator yaitu sebagai berikut:

1. Sirkulasi Udara

Selain menyehatkan untuk badan,sirkulasi udara juga sangat dibutuhkan untuk para pekerja yang membutuhkan sirkulasi udara di ruang kerjanya.

2. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dan tidak mengganggu akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Warna

Warna yang menarik atau mempunyai karakter di satu perusahaan akan berpengaruh positif dan menambah

semangat mood kerja yang baik didalam suatu perusahaan.

4. Kebisingan

Keributan atau kebisingan yang mengakibatkan terganggunya konsentrasi dalam pekerjaan tentu sangat mengganggu para karyawan.

5. Fasilitas

Fasilitas-Fasilitas yang diberikan oleh suatu perusahaan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.

6. Kelembaban Udara

Kelembaban dapat diartikan juga dengan terdapat banyaknya air yang terkandung didalam udara, biasanya itu dipengaruhi oleh temperatur udaranya.

b. Dimensi Lingkungan kerja Non Fisik

Dimensi Lingkungan kerja Non fisik dapat diukur menggunakan indikator-indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju disini artinya yaitu, suatu peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menunjang prestasi kerjanya dalam menjalankan pekerjaan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik

2. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis

Salah satu faktor pengaruh yang membuat karyawan tetap tinggal dan bertahan didalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu dengan berkomunikasi yang baik terhadap rekan kerja sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja didalam suatu organisasi.

3. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan milik individu karyawan, Baik keamanan didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan harus selalu tertata dengan baik oleh pihak di suatu perusahaan.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Handoko (2014) Definisi Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan dapat juga mempengaruhi kondisi seseorang. Suatu stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, terdapat pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang tentunya dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2005), Stress kerja merupakan perasaan yang tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghaapi suatu pekerjaannya. Stress kerja disini dapat dilihat dari segi emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang dalam melakukan sesuatu, sulit tidur, cemas, gugup dan cenderung tidak bisa rileks.

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Gaffar (2012) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, Study kasus pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x makassar, bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress Kerja memiliki peran yang sangat penting didalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Maka dari itu seorang karyawan harus dapat beradaptasi dan berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja disuatu organisasi, permasalahan ketidakadilan dari segi penilaian prestasi kerja secara langsung maupun tidak langsung akan menyebabkan stress yang dapat dialami oleh seorang karyawan. Penyebab dari ketidakadilan disini akan membuat karyawan bekerja dengan tidak baik dan sering membuat kesalahan. Selain itu, Stress yang dialami oleh karyawan itu berasal

dari berbagai faktor yang nantinya akan menimbulkan dampak stress terhadap suatu perusahaan

Menurut Robbins (2008:368) bahwa stress adalah kondisi dinamis dimana seorang karyawan atau individu dihadapkan dalam sebuah kesempatan maupun keterbatasan atau tuntutan yang sesuai dengan harapan dan sebuah hasil yang ingin dicapai dalam kondisi yang penting dan juga tidak menentu.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya itu dari segi lingkungan kerja yang dibuat sangat nyaman, aman, tenang, bersih dan kondusif sehingga dapat membuat para karyawan itu merasa betah di tempat kerjanya, selain itu jika lingkungan kerja dirasa sudah dijalankan dengan baik maka para karyawan tentu akan semakin semangat dalam melaksanakan suatu tugas nya sehingga kinerja karyawan nya akan lebih meningkat. Selain itu, Untuk mengantisipasi terjadinya stress terhadap pegawai, maka perusahaan harus memperhatikan pemberian beban tugas secara adil agar nantinya tidak akan menimbulkan tekanan yang berlebihan terhadap karyawan.

Menurut Dessler (1992) mendefinisikan bahwa kinerja itu disebut sebagai prestasi kerja artinya yaitu membandingkan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan, Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu berfokus kepada hasil dari kerjanya.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Mersa Candra Pratama (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, study kasus pada Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, lingkungan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah sebuah penelitian (Sugiyono, 2009:64). Hipotesis sebagai dugaan sementara terkait dengan hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Dikatakan sementara karena baru berdasar pada teori yang relevan dan belum berdasar pada fakta empiris yang didapat melalui teknik pengumpulan data.

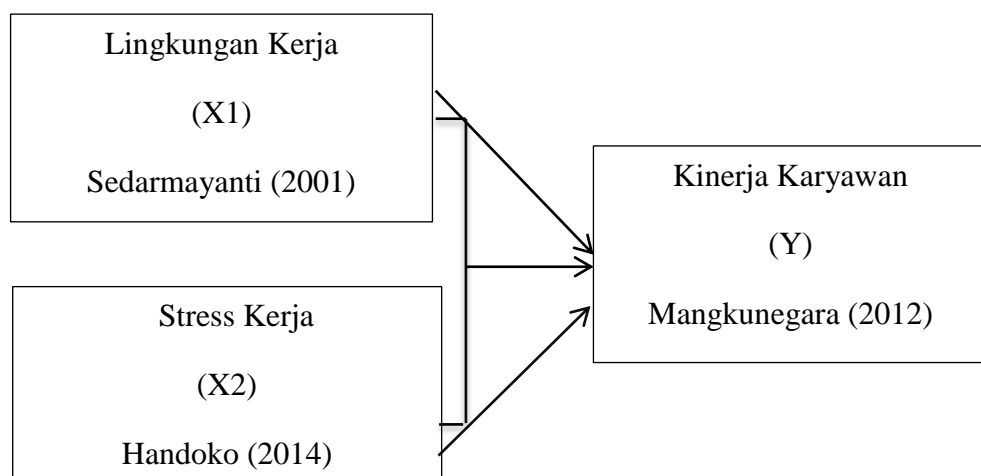
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, Maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewi Laut Aquaculture.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewi Laut Aquaculture.

H₃ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stress secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Dewi Laut Aquaculture.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Varuiabel yang digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1	Isep Mujiyburroh man (2019)	Pengaruh, ingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Primajasa Tasikmalaya)	Lingkungan Kerja (X_1) Stess Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang lingkunga n kerja, stress kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terdapat pada objek penelitian dan jumlah variabel yang diteliti
2	Charisma dkk (2014)	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (study pada bagian tenapa penjualan Ud surya Raditya Negara.	Stres kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)	Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang stress kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti dan kepuasan kerja

3	Sutrisno (2009)	Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasai (X_1) Stres Kerja (X_2) Komitmen (X_3) Kinerja karyawan (Y)	Diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang stres kerja dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan pada objek yang diteliti dan variabel komitmen
4	Mega Arum Yunanda (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (study pada perum jasa tirta 1 malang)	Lingkungan kerja (X_1) Kepuasan kerja (Y_1) Kinerja karyawan (Y_2)	Adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Meneliti lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti dan pada jumlah variabel Y yaitu kepuasan kerja
5	Ika wuri kristanti (2013)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus pada PT Coca-cola distributor)	Lingkungan kerja (X_1) Stress kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)	Secara versial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Meneliti lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan pada objek yang diteliti

		yogyakarta)		karyawan		
6	Khoirunisa Isnaini (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa, Mojoseno)	Lingkungan kerja (X_1) Stres kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Meneliti mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti
7	Sutrisno (2012)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus madrasah aliyah negeri Demak)	Stres kerja (X_1) Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti stres kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti dan variabel x
8	Kusuma (2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (study	Motivasi (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif secara	Meneliti lingkungan kerja dan kinerja	Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti dan

		kasus pada karyawan hotel Muria Semarang)		signifikan terhadap kinerja karyawan	karyawan	variabel y x1 yaitu motivasi
--	--	--	--	---	----------	------------------------------------

Sumber: Data diolah oleh peneliti

