

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Stress Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Gaol (2020:650) “Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Kopelman dalam Riana dan Agatha (2016:2) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diartikan bahwa stress kerja merupakan kondisi dimana seorang pegawai/karyawan tertekan dan tidak puas akan hasil kerjanya, kemudian menjadi emosi, marah marah dan tidak terkendali.

##### **2.1.2. Indikator Penyebab Stress Kerja**

Menurut Mangkunegara (2020:157) Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Peneliti mengambil indikator penyebab stress kerja yaitu :

- a. Beban kerja yang berlebihan;
- b. Tekanan atau desakan waktu;

- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah;
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Masalah pribadi.

### **2.1.3. Pendekatan Stress Kerja**

Menurut Gaol (2020:651) “Terdapat dua pendekatan stress kerja”.

Berikut dua pendekatan stress kerja:

#### **1. Pendekatan Individu**

Pendekatan individu penting dilakukan karena stress dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan.

Pendekatan individu dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keimanan, melakukan meditasi dan penapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, dan menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

#### **2. Pendekatan Perusahaan**

Pendekatan perusahaan dilakukan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

### **2.1.4. Cara Mengatasi Stress Kerja**

Menurut Mangkunegara (2020: 158) Ada 3 pola dalam mengatasi stress kerja yaitu:

- a. Pola sehat Merupakan pola menghadapi stress yang terbaik, yaitu dengan menerapkan perilaku dan tindakan yang tidak menyebabkan gangguan.

- b. Pola harmonis Merupakan pola menghadapi stress dengan kemampuan mengolah waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- c. Patologis Merupakan cara menghadapi stress dengan menghadapi berbagai tantangan sosial psikologis.

## **2.2. Konflik**

### **2.2.1. Pengertian Konflik**

Menurut Mangkunegara (2020:155) “konflik dapat didefinisikan sebagai suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seorang pada dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan”.

Sedangkan Gaol (2020:637) menyatakan bahwa “Konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota - anggota kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumberdaya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau presepsi”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan seseorang terhadap dirinya, orang lain maupun organisasi, baik dikarenakan perbedaan status, tujuan, nilai atau presepsi. Sebagai contoh dua kelompok produksi mungkin saling bersaing untuk memenuhi kuota. Jadi bila tidak ada kesempatan untuk mengganggu pencapaian tujuan pihak lain, situasi persaingan terjadi; bagaimanapun juga, bila ada kesempatan untuk

mengganggu dan bila kesempatan tersebut digunakan maka akan timbul konflik.

### **2.2.2. Jenis Jenis Konflik**

Menurut Gaol (2020: 640) terdapat 6 jenis konflik yaitu :

a. Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dalam mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

b. Konflik antar individu

Konflik antar individu sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan

c. Konflik antar anggota kelompok

Konflik antar anggota kelompok Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif ialah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.

d. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena masing - masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya

masing - masing. Misalnya konflik yang mungkin terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.

e. Konflik intra perusahaan

Konflik intra perusahaan meliputi empat subjenis, yaitu konflik, vertikal, horizontal, lini staff dan konflik peran. Misalnya saja seseorang disatu sisi menjabat sebagai kepala subbagian, proses produksi dan di pihak lain menjadi kepala serikat pekerja. Suatu ketika pegawai tersebut menuntut adanya kenaikan gaji dan diposisi yang sama perusahaan mengalami rugi, disinilah mulai terjadi konflik.

f. Konflik antar perusahaan

Konflik bisa juga terjadi antar organisasi karena saling ketergantungan satu sama lain, antara pemasok, pelanggan maupun distributor. Tindakan suatu organisasi dapat disebabkan adanya dampak negatif terhadap perusahaan yang lainnya.

Menurut Mangkunegara (2020:155) konflik itu dibedakan menjadi 4 jenis, yaitu :

a. Konflik hierarki

Konflik antara berbagai tingkatan organisasi. Manajemen menengah mungkin konflik dengan personalia penyedia, dewan direktur mungkin konflik dengan manajemen puncak, atau secara umum terjadi konflik antara manajemen dan para pegawai.

b. Konflik fungsional

Konflik antara berbagai departemen fungsional organisasi. Sebagai contoh klasik, konflik antar departemen produksi dan pemasaran dalam suatu organisasi perusahaan.

c. Konflik Lini-Staff

Konflik antara lini dan staf. Hal ini sering merupakan hasil adanya perbedaan-perbedaan yang melekat pada personalia lini dan staff.

d. Konflik formal - informal

Merupakan konflik antara organisasi formal dan informal.

### **2.2.3. Indikator Timbulnya Konflik Kerja**

Menurut Gaol (2020: 642) konflik kerja dapat disebabkan beberapa faktor yang meliputi :

a. Saling ketergantungan tugas

Ketergantungan tugas terjadi ketika dua atau lebih kelompok bergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugasnya. Potensi meningkatnya konflik tergantung pada seberapa besar saling ketergantungan tersebut. Semakin tinggi saling ketergantungan pada satu kelompok ke kelompok lain semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya konflik.

b. Perbedaan tujuan dan prioritas

Perbedaan dari masing - masing sub unit atau kelompok mempengaruhi cara dari masing masing subunit atau kelompok tersebut dalam mengejar tujuannya.

c. Faktor birokratik (lini – staff)

Jenis konflik ini adalah konflik antara fungsi karena wewenang garis dan staf. Dibeberapa instansi orang - orang dalam fungsi lini – staff menganggap dirinya sebagai sumber organisasi yang menentukan dua orang yang berada dalam fungsi staff sebagai pemain kedua.

d. Kriteria Penilaian prestasi yang saling bertentangan

Kadangkala konflik sub unit atau kelompok dalam perusahaan tidak disebabkan oleh karena tujuan yang saling bertentangan tetapi karena cara organisasi dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan perolehan imbalan yang membawanya kedalam konflik.

e. Sikap menang kalah

Ada sejumlah kondisi yang memungkinkan sikap menang - kalah,yaitu : 1.) Jika seorang kelompok hanya mementingkan kepentingan saja; 2.) Jika kelompok tertentu mencoba untuk meningkatkan kekuasaan posisinya; 3.) Jika kelompok tertentu menggunakan ancaman untuk mencapai tujuannya; 4.) Jika kelompok tertentu selalu berusaha untuk mengeksploitasi kelompok yang lainnya; dan 5.) Jika kelompok tertentu berusaha mengisolasi kelompok yang lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menggunakan indikator indikator penyebab konflik dibawah ini :

- a. Saling ketergantungan kerja;
- b. Sikap menang kalah;
- c. Perbedaan tujuan dan prioritas;
- d. Faktor birokratik;
- e. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan;

#### **2.2.4. Cara Mengatasi Konflik**

Metode mengatasi konflik yang akan dibahas berikut berkenaan dengan kegiatan-kegiatan para manajer yang dapat secara langsung mempengaruhi pihak- pihak yang bertentangan. Metode-metode penyelesaian konflik lainnya yang dapat digunakan mencakup perubahan dalam struktur organisasi, mekanisme koordinasi dan sebagainya.

Menurut Gaol (2020: 648) "Ada tiga metode untuk penyelesaian konflik yang sering digunakan." Berikut tiga metode tersebut:

##### **1. Dominasi dan penekanan**

Dominasi dan penekanan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu kekerasan (*forcing*), yang bersifat penekanan otokratik; penenangan (*smoothing*), merupakan cara yang lebih diplomatis; penghindaran (*avoidance*), dimana manajer menghindar untuk mengambil posisi yang tegas; aturan mayoritas (*majority rule*), mencoba untuk menyelesaikan konflik antar kelompok dengan melakukan pemungutan suara melalui prosedur yang adil.



## 2. Kompromi

Melalui kompromi manajer mencoba menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Bentuk-bentuk kompromi meliputi pemisahan (*separation*), dimana pihak-pihak yang sedang bertentangan dipisahkan sampai mereka mencapai persetujuan; arbitrase (perwasitan), dimana pihak ketiga diminta memberi pendapat; kembali ke peraturan- peraturan yang berlaku dimana kemacetan dikembalikan pada ketentuan-ketentuan tertulis yang berlaku dan menyetujui bahwa peraturan-peraturan yang memutuskan penyelesaian konflik : dan penyuapan (*bribing*), dimana salah satu pihak menerima kompensasi dalam pertukaran untuk tercapainya penyelesaian konflik.

## 3. Pemecahan Masalah Integratif

Konflik antar kelompok diubah menjadi situasi pemecahan masalah bersama yang dapat diselesaikan melalui teknik-teknik pemecahan masalah. Secara bersama, pihak-pihak yang bertentangan mencoba untuk memecahkan masalah yang timbul diantara mereka. Di samping penekanan konflik atau pencarian kompromi, pihak-pihak secara terbuka mencoba menemukan penyelesaian yang dapat diterima semua pihak.

### **2.2.5. Dampak Konflik**

Akibat konflik pada orang - orang yang terlibat tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepribadian, pengalaman, kedudukan ditempat kerja, perkara yang menjadi inti, kondisi dan penyebab konflik, tempat dan waktu konflik terjadi, serta sikap orang terhadap konflik.

Pada umumnya orang yang ada dalam konflik dalam keadaan tertekan. Hati menjadi tidak tenang, pikiran tidak jernih, kehendak melemah, dan semangat kerja menurun. Karena itu, dalam kerjanya menjadi malas, asal jalan dan tidak berminat mencapai apa-apa. Akibatnya sudah dapat diduga yaitu hasil kerja tidak optimal, prestasi kerja tidak prima.

## **2.3. Lingkungan kerja**

### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins dalam Ahmad (2019:2813) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo, *dkk* (2018:47), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### 2.3.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Sudaryo, *dkk* (2018:48) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor – faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

a. Suhu

Suhu adalah suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah – telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara – suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara – suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar – samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.. tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi

adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawaa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

### **2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Moekijat dalam Sudaryo, *dkk* (2018:54). Indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas – tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan – kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja di bawah penerangan yang

menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu :

1) Cahaya langsung

Cahaya ini dipancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila memakai lampu biasa, maka cahaya (yang bersifat sangat tajam) akan menimbulkan bayangan tegas.

2) Cahaya setengah langsung

Cahaya memancar dari sumber dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu.

3) Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit – langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca.

4) Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam.

b. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar

terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas – tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor, dimana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

Selain dapat memengaruhi kantor, warna juga dapat memengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat memengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat – alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja dan dapat mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

c. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik – baiknya.

d. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

e. Suara/kebisingan

Menurut Moekijat dalam Sudaryo, *dkk* (2018:57) “dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara – suara yang berasal dari alat – alat atau mesin – mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

f. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang – barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun,

konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020: 67) “Kinerja adalah (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Gaol (2020: 589) “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran hasil kerja pegawai yang diperoleh dari proses manajemen secara keseluruhan dan ada buktinya.

### **2.4.2. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020: 67) "Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

#### **a. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).



Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. “Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi”.

#### **2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Setiana (2019:131) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Waktu (jangka waktu);
- d. Efektivitas;
- e. Kemandirian;

#### **2.5. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejenis atau berkaitan dengan konflik, stress, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis.

Adapun penelitian tersebut sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Penelitian terdahulu**

No .	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	<p>Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP manado oleh Ahmad, Y. <i>dkk.</i></p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Tahun 2019. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174</p>	<p>Berikut hasil penelitian yakni :</p> <p>1. nilai F hitung sebesar 5,221 &gt; nilai F tabel sebesar 2,77 dan nilai signifikannya sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres</p>	<p>1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel beban kerja sedangkan penelitian sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.</p> <p>2. Mengenai objek penelitian pada jurnal ini di PT. FIF GROUP manado sedangkan penelitian sekarang di PT. AMAK FIRDAUS UTOMO Kota Probolinggo.</p>	<p>Sama – sama menggunakan stress kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05</p>

		kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.		
2.	<p>Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang manado oleh Wenur, G. <i>dkk.</i></p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Tahun 2018. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174</p>	<p>Berikut hasil penelitian yakni :</p> <p>1. nilai F hitung &gt; nilai F tabel dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Nilai uji t hitung &gt; t tabel maka dapat di simpulkan variabel konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Mengenai objek penelitian pada jurnal ini di PT. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang manado sedangkan penelitian sekarang di PT. AMAK FIRDAUS UTOMO Kota Probolinggo.</p>	<p>Sama – sama menggunakan konflik kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05</p>

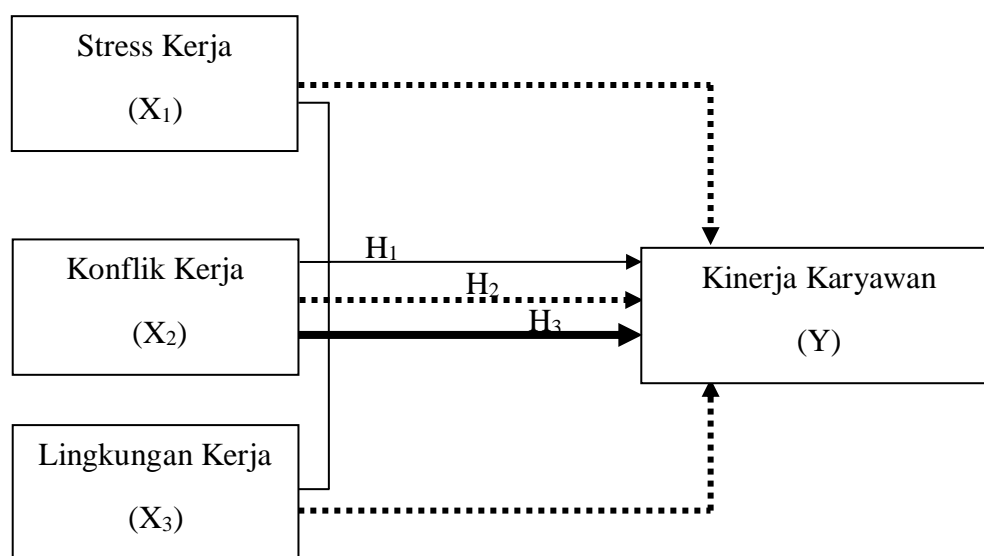
3.	<p>Pengaruh motivasi, kompensasi, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Development leadership corporation di Denpasar oleh Dewi, D.P.E.C.<i>dkk.</i></p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. Tahun 2021. Jurnal EMAS. E-ISSN : 2774-3020</p>	<p>Berikut hasil penelitian yakni :</p> <p>1. nilai F hitung &gt; nilai F tabel dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan variabel motivasi, kompensasi, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Nilai uji t hitung &gt; t tabel maka dapat di simpulkan variabel motivasi, kompensasi, dan konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan kompensasi sedangkan penelitian sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.</p> <p>2. Mengenai objek penelitian pada jurnal ini di PT. Development leadership corporation di Denpasar sedangkan penelitian sekarang di PT. AMAK FIRDAUS UTOMO Kota Probolinggo.</p>	<p>Sama – sama menggunakan konflik kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05</p>
----	---	--	--	--

Sumber: Wenur, G. *dkk.*(2018), Ahmad, Y. *dkk.*(2019), Dewi, D.P.E.C.*dkk.*(2021).

## 2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2019:95) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

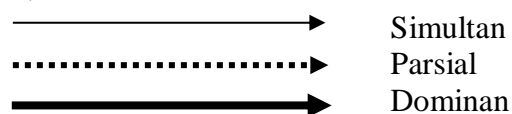
berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka dibuat kerangka berpikir bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Stres kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja. Maka dapat digunakan sebuah kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Sumber : Ahmad, Y. *dkk.*(2019), Wenur, G. *dkk.*(2018), Dewi, D.P.E.C.*dkk.*(2021).

Keterangan :



## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> = Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan jurnal Ahmad, Y. (2019), Wenur, G. *dkk* (2018), Dewi, D. P. E. C. (2021).

H<sub>2</sub> = Stress Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan jurnal Ahmad, Y. (2019), Wenur, G. *dkk* (2018), Dewi, D. P. E. C. (2021).

H<sub>3</sub> = Konflik Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan jurnal Wenur, G. *dkk* (2018).