

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Dalam melakukan kegiatan bekerja hampir semua orang mempunyai beban stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan. Banyak yang mengartikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang negatif atau buruk, keadaan yang memicu timbulnya berbagai penyakit baik fisik maupun mental, bahkan perilaku yang tidak baik. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas, dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Stres merupakan kondisi dimana individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasil yang di presepsikan sebagai tindakan pasti tapi penting (Robbins (2006) dalam Kartikasari & Harini, 2015). Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, cara berpikir, dan keadaan seorang karyawan (Hasibuan (2007) dalam Kartikasari & Harini, 2015). Seseorang yang mengalami stres akan terlihat gugup atau gelisah dan mengakibatkan kekhawatiran yang kronis, mudah marah dan agresif. Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa stres kerja merupakan respon seseorang terhadap kondisi lingkungan sekitarnya yang berupa kesempatan, hambatan, atau tuntutan, yang akhirnya berakibat pada respon psikologis dan respon fisiologis karyawan.

Stres sebetulnya bisa di lihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif, stres dianggap positif karena dengan timbulnya stres seorang karyawan akan bekerja lebih giat untuk mewujudkan apa yang di harapkan, sedangkan stres negatif akan berdampak buruk pada perilaku karyawan terhadap perusahaan.

b. Faktor– Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- 1) Konflik Kerja : merupakan sebuah proses yang diawali ketika satu pihak memiliki pandangan lain dan telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak.
- 2) Beban Kerja: adalah proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan pada kurun waktu tertentu.
- 3) Waktu Kerja: untuk menentukan berapa lama yang dibutuhkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang spesifik pada tingkat kecepatan kerja.
- 4) Pengaruh Kepemimpinan: adalah proses pengaruh sosial yang sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain.
- 5) Kompensasi Rendah: adalah kompensasi yang diperoleh sangat kurang dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan.
- 6) Pengembangan karir yang tidak pasti: merupakan pembangkit stres potensi yang mencakup ketidakpastian pekerjaan.
- 7) Masalah Intern: masalah keluarga.

c. Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja, (Zaki Baridwan (2012:124) dalam M. H. B. Santoso, 2019), adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Konflik peran
- 3) Pengembangan karir
- 4) Struktur organisasi

2.1.2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menjadi penyebab terjadinya kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Supardi (2003:37) dalam Sari et al. (2017), menjelaskan lingkungan kerja merupakan keadaan sekeliling tempat kerja baik secara fisik, maupun non fisik yang mampu memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan serta kesan betah untuk bekerja dan lain sebagainya.

kondisi lingkungan kerja Sedarmayanti (2001) dalam Kartikasari and Harini (2015) meliputi aspek-aspek berikut ini :

a. Kondisi lingkungan kerja Fisik, yaitu :

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, penerangan, kebersihan ruang kerja, fasilitas kantor, tempat ibadah.
 - 2) Lingkungan umum yang berpengaruh pada tenaga kerja, misalnya temperatur, kelembaban ,sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna.
- Maka langkah pertama untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap

karyawan yaitu harus mempelajari karakter manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya.

- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik, menurut Sedarmayanti (2001) dalam Kartikasari and Harini (2015), lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan bawahan.

Sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik, misalnya: hubungan antar sesama karyawan serta dengan pimpinannya.

Sedangkan menurut Badayai (2012) dalam Al-Omari and Okasheh (2017), telah mengkonfirmasi penelitian sebelumnya dan diklasifikasikan lima faktor:

- a. Faktor Air

Udara di lingkungan kerja terutama komponen-komponennya dapat memainkan fungsi yang cukup besar dalam kaitannya dengan perilaku kerja, khususnya prestasi kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Ossama, Gamal dan Amal (2006) dalam Al-Omari and Okasheh (2017) kualitas udara dalam ruangan sangat signifikan terhadap kesehatan, kenyamanan, dan prestasi kerja antara karyawan. tingkat pencemaran dalam ruangan sering melebihi tingkat udara terbuka dan sebagian besar pekerja waktu mungkin menghabiskan sampai 90% dari waktu sendirian di dalam.

- b. Faktor Suhu

Chandrasekar(2011) dalam Al-Omari and Okasheh (2017), menyatakan bahwa suhu tinggi dapat memiliki dampak langsung pada kesehatan dan menyebabkan stres panas dan kelelahan panas.

c. Faktor Suara

Kebisingan di definisikan sebagai suara yang tidak diinginkan, merupakan keluhan yang paling umum dikantor tempat kerja. Banyak peneliti menunjukkan bahwa tempat bising dan mengekspos karyawan untuk kondisi seperti dapat mempengaruhi kualitas kinerja pekerjaan mereka. Melamed, Fried dan Froom (2001) dalam Al-Omari and Okasheh (2017), menegaskan bahwa paparan tingkat tinggi suara dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti penyakit kardiovaskular, endokrin dan reaksi pencernaan terutama dalam pekerjaan yang kompleks tidak dalam pekerjaan mudah.

d. Faktor Cahaya dan warna

Menurut Sehgal (2012) dalam Al-Omari and Okasheh (2017), Kecerahan cahaya kantor mempengaruhi konsentrasi, kewaspadaan, dan kinerja tugas. Memodifikasi kualitas dan sifat cahaya lumayan dapat meningkatkan pengalaman kerja dan produktivitas. Sedangkan warna menurut Ching dan Binggeli (2012) dalam Al-Omari and Okasheh (2017), Keren warna mungkin membangkitkan perasaan bahagia dan depresi, sedangkan warna-warna hangat umumnya memotivasi pemanasan dan emosi positif.

e. Faktor Ruang

Tata letak fisik dari kantor sangat penting ketika datang untuk memaksimalkan produktivitas antara karyawan. Saat ini, lingkungan kerja mendukung cara baru untuk bekerja dan tempat kerja yang fleksibel yang menampilkan kemudahan. Menurut Sehgal (2012) dalam Al-Omari and Okasheh (2017), komponen ruang seperti terdiri perabot kantor meja kursi, sistem

pengarsipan, rak, laci, dll, memiliki bagian yang ditentukan untuk bermain dalam produktivitas dan efisiensi karyawan dan fungsi sesuai setiap kantor.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik (Nitisemito (2000:184) dalam Rahmawanti et al., 2014) diantaranya:

- 1) Warna
- 2) Kebersihan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Penerangan
- 5) Keamanan.

Sedangkan faktor terbentuknya suatu lingkungan kerja (Setiawan (2008:83) dalam Rahmawanti et al., 2014), diantaranya adalah:

- 1) Temperatur
- 2) Kelembaban
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Pencahayaan
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanis dan keamanan



c. Indikator - Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja (Sugiono (2013:3) dalam M. H. B. Santoso, 2019), adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

2.1.3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja dapat di artikan sebagai sesuatu yang dapat di capai atau prestasi yang di tunjukkan dan kemampuan seseorang. Banyak pendapat yang ingin di kemukakan tentang kinerja, walaupun berbeda pengertiannya akan tetapi arti kinerja secara garis besar adalah proses pencapaian hasil dari suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Timpe (1992:31) dalam Sari et al., 2017). Menurut (Mangkunegara (2004) dalam Rahmawanti et al., 2014). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Simamora (2006:338) dalam Rahmawanti et al., 2014). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses yang di gunakan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu seseorang maupun kelompok.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa pengertian para ahli di atas yang intinya adalah perbandingan kerja yang di hasilkan seorang karyawan dengan standart yang telah di tentukan. kinerja juga merupakan hasil yang di capai dari seorang karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

Kinerja akan berjalan lancar dengan baik apabila karyawan mendapat upah atau gaji yang sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan karir,

penempatan sesuai keahlian, lingkungan yang kondusif dan nyaman dalam bekerja, serta mendapatkan perlakuan yang sama dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kompetensi: yaitu peningkatan kinerja melalui pelatihan yang berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan sesuai indikator yang ada.
- 2) Teknologi / Mesin: apabila mesin atau teknologi belum memenuhi syarat, maka perlu di lakukan perbaikan atau penggantian mesin baru.
- 3) Sistem/Metode: di perlukan pembangunan sistem / metode sehingga setiap keputusan dapat di ambil dan tidak kaku, serta dapat memperlancar kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja.

Indikator-Indikator kinerja karyawan (Bambang Riyanto (2010:35) dalam M. H. B. Santoso, 2019) sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi
- 3) Kedisiplinan
- 4) Kerjasama
- 5) Tanggung Jawab

Sedangkan kinerja (performance) (Mangkunegara (2013:14) dalam M. H. B. Santoso, 2019) dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

- 1) Faktor Individu: Kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor Psikologi: Persepsi, attitude, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi: Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Hasil penelitian terdahulu diantaranya adalah :

- a. Penelitian yang di lakukan (Kartikasari & Harini, 2015) berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan.

dalam penelitian ini analisis menggunakan analisis regresi berganda. hasil Penelitian ini dapat simpulkan secara parsial dan simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- b. Penelitian yang di lakukan (Al-Omari & Okasheh, 2017) dengan judul: The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional merupakan faktor seperti

kebisingan, mebel kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang memiliki dampak negatif pada prestasi kerja dan harus mendapatkan perhatian lebih.

- c. Penelitian yang di lakukan Martin and Sitiari (2018) yang berjudul *The Effect of Job Stres And Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Bali Mahogany Mumbul Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja di silmultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sebagian yang stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Penelitian yang di lakukan Bashir (2010) dengan Judul *Impact of Stres on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan sektor perbankan di Pakistan. Hasil yang signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja kerja dan menunjukkan bahwa stres kerja signifincently mengurangi kinerja individu.
- e. Penelitian yang di lakukan oleh (Sari et al., 2017), dengan judul *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang cemerlang Press*. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa:
 - 1) Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
 - 2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan.

- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh (Inke Okta Putri Wulandari, 2015), dengan judul Pengaruh Stres kerja dan lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PT Kebon Agung Malang). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pengaruh secara parsial untuk variabel bebas stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja.
- g. Penelitian yang dilakukan (M. H. B. Santoso, 2019), dengan judul Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.industri kemasan semen gresik (IKSG) Jenu Tuban. Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara variabel Stres kerja, lingkungan kerja, terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja. Variabel stres kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan. terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja. variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (X2).
- h. Penelitian yang dilakukan oleh (Polakitang et al., 2019), *Polakitang et al. (2019)* dengan judul Pengaruh Beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Esta Group Jaya, tujuan dari penelitian ini adalah tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Kesimpulan penelitian ini adalah ditemukan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial

stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- i. Sedangkan Penelitian yang di lakukan oleh Roring, Soegoto, and Dotulong (2014), dengan judul pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Hasil Penelitian menerangkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan Stres Kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kartikasari and Harini (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan	Stres kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2	Al-Omari and Okasheh (2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan.</i>	lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memiliki dampak negatif pada prestasi kerja dan harus mendapatkan perhatian lebih.
3	Martin and Sitiari (2018)	<i>The Effect of Job Stres And Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali.</i>	Stres kerja dan beban kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. stres kerja berdampak negatif tetapi tidak <i>siginificant</i> terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja memiliki efek <i>siginificant</i> pada kinerja karyawan.

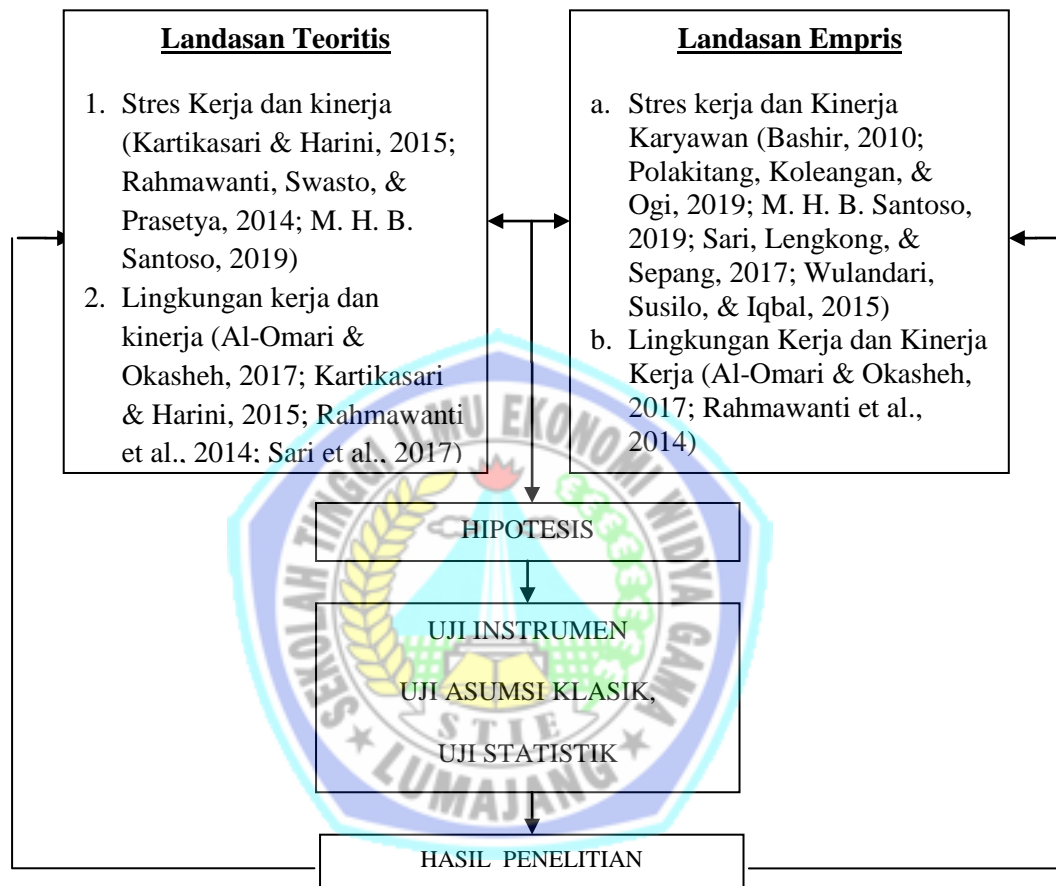
4	Bashir (2010)	<i>Impact of Stres on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan.</i>	Ada hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja kerja yang mampu menurunkan kinerja karyawan.
5	Sari et al. (2017)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang cemerlang Press.	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Kinerja Karyawan.
6	Wulandari et al. (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)	Stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai Pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	M. H. B. Santoso (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban	Stres kerja dan lingkungan kerja ada Peningkatan terhadap kinerja karyawan.
8	Polakitang et al. (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya	Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan.
9	Roring et al. (2014)	Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara	Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan..

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3. Kerangka Penelitian

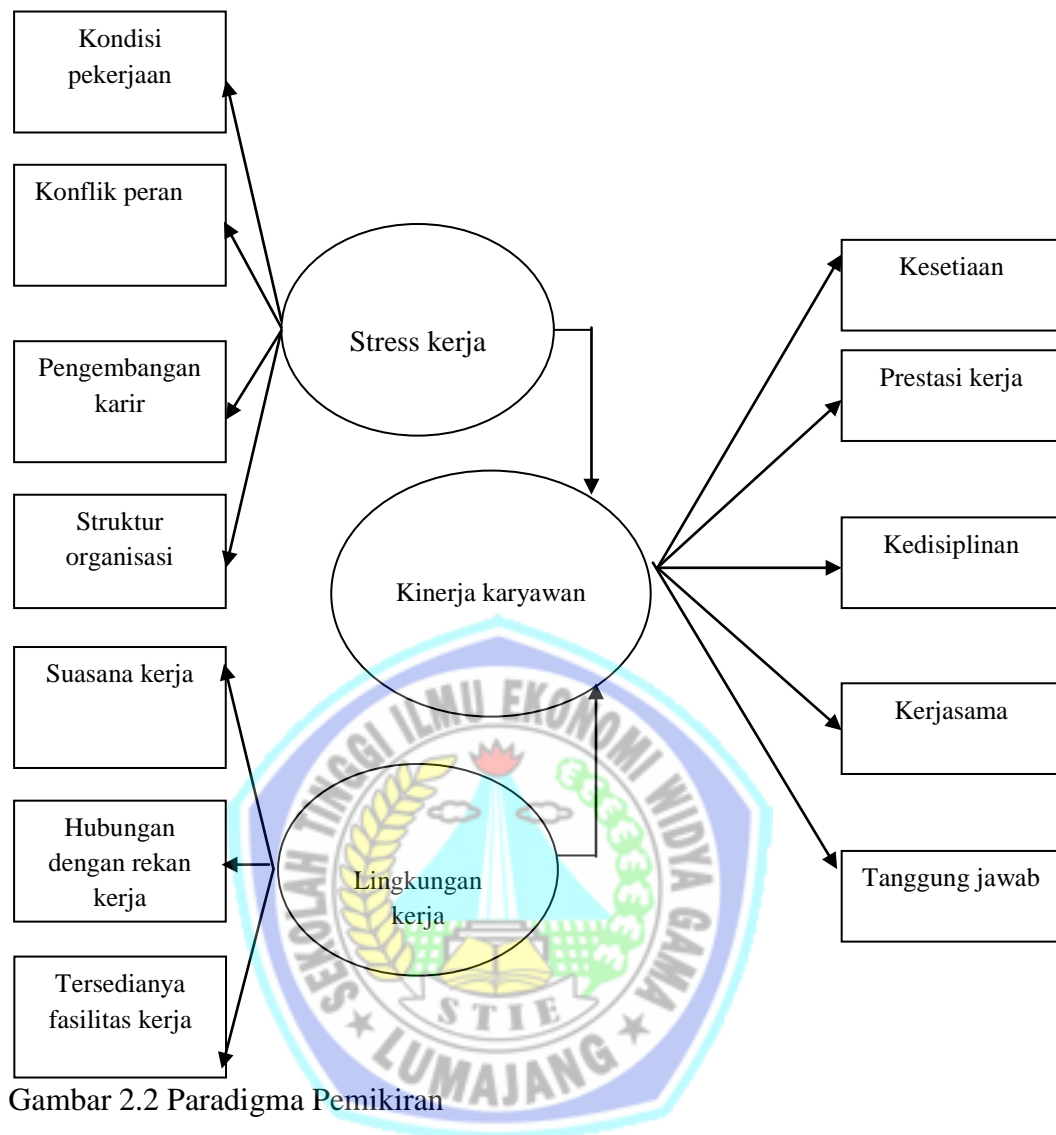
Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produk. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas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

lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan dari pemikiran di atas, Pengaruh stres kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat digambarkan sebuah kerangka Konseptual, sebagai berikut:



Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Landasan Teoritis dan Landasan Empiris



Gambar 2.2 Paradigma Pemikiran

Dalam penelitian ini, paradigma pemikiran digambarkan dengan bentuk elips Ferdinand (2011) (Ferdinand, 2011:11). Menjelaskan bahwa apabila variabel yang memiliki beberapa indikator atau lebih dari satu indikator maka bentuk dari kerangka konseptualnya menggunakan elips, sedangkan jika berbentuk kotak karena variabelnya hanya memiliki satu indikator saja. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang.

Secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

2.4. Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan, menurut (Yusuf, 2014:130), hipotesis merupakan suatu konstruk (*construct*) yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Namun perlu digaris bawahi bahwa apa yang dikemukakan dalam hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini mengungkapkan ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan cafe bambu expres. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (Karim (2004) dalam Polakitang et al., 2019).
- b. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif pada peningkatan prestasi kerja. (Yusianto (2008) dalam Polakitang et al., 2019).
- c. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. (Mauli (2012) dalam Polakitang et al., 2019).

Dari penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- a. Penelitiannya mengenai Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Sri Rahayu (2016) dalam Sari et al., 2017).
- b. Dalam penelitiannya menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, memberi pengaruh langsung kepada kinerja karyawan dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja karyawan (Sulistiawati (2015) dalam Sari et al., 2017). Dari penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

