

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia.<sup>1</sup>

Dalam suatu perusahaan yang membuat perusahaan tersebut dapat berkembang maju dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.<sup>2</sup> kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan baik dari segi karyawan maupun profitabilitas yang akan dihasilkan perusahaan tersebut. Kondisi kerja yang buruk di lingkungan pekerjaan baik fisik maupun tempat kerja berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, mudah berselisih paham (kurangnya berkomunikasi) sehingga menurunnya produktivitas kerja dan motivasi untuk memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki karyawan kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi stres kerja, stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan sekitar

---

<sup>1</sup> Lea Ayu Stephani, I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin." *E-Jurnal Manajemen*, 3, (Oktober 2014), hlm. 3078.

<sup>2</sup> Mochammad Syafii dan Tety Lindawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik." *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2 (Desember 2016), hlm., 134.

baik itu tempat kerja maupun lingkungan tempat tinggal serta keadaan dan kondisi psikologi seseorang.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan yang baik berbagai hal dilakukan oleh perusahaan agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan. Banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengukur kinerja karyawan seperti yang telah di paparkan di atas yaitu, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Namun, tolak ukur yang sering digunakan adalah lingkungan kerja dan stres kerja.

Kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.<sup>4</sup> Menurut Robbins yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.<sup>5</sup>

Sedangkan kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain.<sup>6</sup> Hasil kerja atau kinerja tidak membandingkan mana yang lebih tinggi atau mana yang lebih rendah. Namun, dalam diri seorang karyawan tentunya menginginkan agar hasil kerjanya secara kuantitas lebih banyak, secara kualitas lebih, dan dapat menghasilkan lebih cepat dari waktu ke waktu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.<sup>7</sup> Selain indikator tersebut terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian

---

<sup>3</sup> Ibid, hlm. 134

<sup>4</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 48.

<sup>5</sup> Ibid. 105.

<sup>6</sup> Indah Lina Sari, Victor P.K. Lengkong, dan Jantje L. Sepang, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press." *Jurnal EMBA*, 3, (September 2017), hlm. 4446

<sup>7</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, hlm. 107

kinerja karyawan diantaranya adalah faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran dan motivasi, serta faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job. Selain itu terdapat juga faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.<sup>8</sup>

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.<sup>9</sup>

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Agung Prihanthoro, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur dengan beberapa faktor yaitu hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, hlm. 50

<sup>9</sup>Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*(Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016), hlm. 51

<sup>10</sup>Agung Prihanthoro, *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*(Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), hlm. 20.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja, serta frustrasi yang ditimbulkan intervensi dari pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya. Situasi di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres seperti, masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut.<sup>11</sup>

Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 300 - 301.

<sup>12</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 203 – 204.

Indah Liana Sari, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang<sup>13</sup> dalam penelitian yang mereka lakukan dengan memperoleh sebuah hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan berpengaruh yang dinyatakan dalam hasil penelitiannya setelah melakukan pengujian terhadap indikator tersebut. Hal ini juga di ungkapkan oleh Mochammad Syafii, Tety Lindawati<sup>14</sup> dalam penelitiannya mereka mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktriana Vertasari, Zunaidah<sup>15</sup> mereka menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif yang artinya tidak signifikan.

Robiatul Adawiyah, Siswanto<sup>16</sup> dalam penelitian yang mereka lakukan dengan memperoleh sebuah hasil yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negatif. Hal ini dikarenakan para karyawan kerja semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Seperti halnya yang di ungkapka oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila<sup>17</sup> mereka mengungkapkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh

---

<sup>13</sup>Indah Liana Sari, Victor P.K. Lengkong, dan Jantje L. Sepang, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Pres." hlm., 4445.

<sup>14</sup>Mochammad Syafii dan Tety Lindawati, " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik." *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2 (Desember 2016), hlm., 144.

<sup>15</sup>Oktriana Vertasari dan Zunaidah, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan." *Jurna Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 4, (September 2014), hlm., 328.

<sup>16</sup>Robiatul Adawiyah dan Siswanto, "Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal El-Dinar*, 1 (Januari, 2015), hlm., 39.

<sup>17</sup>Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *e -Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, ? (t.b., 2014), hlm.,8.

negatif, begitu juga yang di ungkapkan oleh Mochammad Syafii, Tety Lindawati<sup>18</sup> dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi hasil penelitian yang telah disebutkan di atas bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Liana Sari, Victor P.K. Lengkong, Jantje L. Sepang<sup>19</sup> yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas dimana pada lingkungan kerja yang baik namun masih ada stres kerja yang cukup tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut juga menjadi permasalahan yang terjadi di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dimana masih ada beberapa hal yang terkait dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan baik dari segi hubungan kerja, suasana kerja dan fasilitas kerja, selain itu ketika memasuki akhir bulan pun tidak sedikit karyawan yang mengalami stres kerja terutama pada bagian marketing dan funding sehingga juga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.”** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini akan tetap konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu serta penelitian pada periode kali ini di harapkan dapat menggambarkan kondisi terbaru.

---

<sup>18</sup>Syafii dan Tety Lindawati, “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.” hlm., 145.

<sup>19</sup>Indah Liana Sari, Victor P.K. Lengkong, dan Jantje L. Sepang, “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Pres.” hlm., 4453.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik pokok permasalahan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan yang dirumuskan tersebut, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

#### **D. Asumsi Penelitian**

Jika pada penelitian ingin memilih suatu teori atau menentukan pendekatan yang akan digunakan pada penelitian agar pendapat yang akan disampaikan pada kerangka penelitian tersebut, maka diperlukannya suatu asumsi, postulat atau prinsip secara tersurat. asumsi tersebut harus bersifat imperatif, karena dengan asumsi, postulat serta prinsip yang berbeda, maka suatu teori atau pendekatan yang akan digunakan untuk penelitian tersebut akan berbeda. Perbedaan asumsi yang terdapat pada peneliti dengan asumsi yang terdapat pada pembaca penelitian akan mengalami perbedaan, sehingga kemungkinan membuat pembaca tidak menyetujui atau tidak sependapat dengan pendapat yang dipaparkan oleh peneliti. Olehkarena itulah asumsi dinyatakan sebagai sebagai suatu pernyataan yang kebenarannya bisa diuji secara empiris, sedangkan postulat dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang kebenarannya sudah tidak memerlukan pengujian lagi dikarenakan pernyataan tersebut sudah berterima umum, sedangkan prinsip sendiri merupakan sebuah pernyataan yang berterima umum bagi kejadian tertentu serta mampu menjelaskan kejadian tersebut seperti sebab akibat. Maka daripada itu asumsi, postulat, ataupun prinsip yang terdapat pada suatu penelitian tidak boleh diada-adakan jika tidak diperlukan.<sup>20</sup>

Adapun asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja dan stres kerja menjadi salah satu untuk melihat kinerja karyawan.
2. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki sebuah perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

---

<sup>20</sup>Husnaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*(Jakarta : PT Bumi Aksara, 2017), hlm. 70.



3. Semakin tinggi stres kerja yang di alami karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu gabungan, yakni gabungan dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan *tesis* (kesimpulan). Sekaran dalam bukunya (2005), mendefinisikan hipotesis merupakan suatu hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang digunakan dalam penelitian dan diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang digunakan dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam sebuah penelitian. Dengan demikian, ada sesuatu kaitan antara perumusan maasalah dengan hipotesis. Karena perumusan masalah merupakan pertanyaan yang ada dalam penelitian. Pertanyaan ini harus dijawab dalam hipotesis, jawaban yang ada dalam hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji dalam kajian teori sebelumnya.<sup>21</sup>

Dengan demikian maka dapat disimpulkan dalam suatu penelitian, hipotesis memiliki peranan sebagai suatu jawaban sementara yang digunakan oleh peneliti dalam menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah, Karena sifat dari hipotesis hanya sebagai jawaban sementara untuk pertanyaan yang ada dalam penelitian atau dapat dikatakan jawaban tersebut belum tentu benar adanya.

1.  $H_{01}$  : tidak ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

---

<sup>21</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Disertasi Dan Karya Ilmiah* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2011), hlm. 79.

Ha<sub>1</sub> : ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

2. H<sub>02</sub> : tidak ada pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Ha<sub>2</sub> : ada pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

3. H<sub>03</sub>:tidak ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Ha<sub>3</sub>: ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### **1. Manfaat Akademis**

#### **a. Bagi IAIN Madura**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber kajian bagi mahasiswa IAIN Madura, khususnya bagi mahasiswa jurusan ekonomi dan bisnis Islam.

#### **b. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini menjadi tolak ukur kemampuan dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Peneliti berupaya untuk mengetahui masalah yang diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kesesuaian fakta dilapangan dengan teori yang ada.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk kemajuan lembaga dalam hal lingkungan kerja dan stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Variabel**

Ruang lingkup variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ). Agar variabel ini menjadi fokus serta tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti yaitu:

a. Untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ) indikator yang akan diteliti mengadopsi dari Nitisemito yang dikutip oleh Agung Prihanthoro meliputi: <sup>22</sup>

- 1) Hubungan antar karyawan
- 2) Suasana kerja
- 3) Fasilitas kerja

b. Untuk stres kerja ( $X_2$ ) indikator yang akan diteliti mengadopsi dari Sondang Siagian meliputi: <sup>23</sup>

- 1) Beban tugas yang terlalu berat
- 2) Desakan waktu
- 3) Penyeliaan yang kurang baik

---

<sup>22</sup>Prihanthoro, *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, hlm. 20.

<sup>23</sup>Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 300-301.

- 4) Iklim kerja yang tidak aman
  - 5) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
  - 6) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya
- c. Untuk kinerja (Y) indikator yang akan diteliti mengadopsi dari Robbins yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto meliputi:<sup>24</sup>
- 1) Kualitas
  - 2) Kuantitas
  - 3) Ketepatan waktu
  - 4) Efektivitas
  - 5) Kemandirian

## **2. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

## **3. Ruang Lingkup Objek**

Objek penelitian merupakan hal yang akan menjadi kajian pokok penelitian, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

## **H. Definisi Istilah**

Peneliti memberikan pengertian satu persatu kata yang menjadi judul dalam proposal ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

---

<sup>24</sup>Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, hlm. 107.

## **1. Pengaruh**

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>25</sup>

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivita kerja pegawai.<sup>26</sup>

## **3. Stres Kerja**

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.<sup>27</sup>

## **4. Kinerja**

Kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak di maknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.<sup>28</sup>

## **5. Karyawan**

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).<sup>29</sup>

## **6. Bank Syariah**

Bank syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah.<sup>30</sup>

---

<sup>25</sup><https://kbbi.web.id/pengaruh.html> di akses pada tanggal 25 November 2019, pukul : 9.07.

<sup>26</sup>Prihanthoro, *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, hlm. 20.

<sup>27</sup>Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 300.

<sup>28</sup>Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, hlm.48.

<sup>29</sup><https://kbbi.web.id/karyawan> di akses pada tanggal 25 November 2019, pukul 9.22.

<sup>30</sup>Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), hlm. 25.

## **7. Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS)**

BPRS adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup>Wiroso, *Penghimpunan Dana Dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), hlm. 2