

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Stres Kerja Karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera

Influence Physical and Psychological Work Environment to Stressemployess CV. Dwi Karya Sejahtera

¹Intan Sari Karmani, ²Sri Suwarsi, ³Dudung Abdurahman

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email:¹sarikar1309@gmail.com

Abstract. This study aims analyze the influence of physical dan psychological work environment to stress employess CV. Dwi Karya Sejahtera. The variables used this study are physical dan psychological work environment as independent variable dan job stress as the dependent variable. This study is a descriptive using multiple regression analysis. Data were collected by using a questionnaire consisting of 29 questions about the variables studied. The number of employees to be sample, the result is 43 people. The result of this study indecate that physcal and psychological work environment siginificantly affect empolyee job stress CV. Dwi Karya Sejahtera since $f_{c_i} = 61,660 > f_{t_i} = 3.23$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. The amount of influenced on physical and psychological work environment to employees job stress is 74,3% while the remaining 25,7% is influenced by other factors.

Keywords: Physical work environment, Psychological work environment, Job Stress.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja psikologis Dan fisik stres CV CPNS. Dwi Karya Sejahtera. Variabel yang digunakan penelitian ini adalah fisik lingkungan kerja psikologis Dan sebagai variabel independen Dan pekerjaan stres sebagai variabel dependen. penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 29 pertanyaan tentang variabel yang diteliti. Jumlah karyawan untuk menjadi sampel, hasilnya adalah 43 orang. Hasil penelitian indecate ini yang physcal dan lingkungan kerja psikologis cukup nyata mempengaruhi empolyee CV stres kerja. Dwi Karya Sejahtera sejak $f_{count} = 61.660 > f_{tabel} = 3.23$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jumlah dipengaruhi pada lingkungan kerja fisik dan psikologis untuk stres kerja karyawan adalah 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, Stres Kerja.

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan segala aktivitas di dalam organisasi. Bentuk tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu untuk mengelola dan menciptakan sumber daya manusia handal yang mampu meningkatkan kinerjanya, jika SDM didalam suatu organisasi tidak dikelola dengan baik maka akan menghambat pelaksanaan aktivitas organisasi yang akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan.

Lebih jauh mengenai Sumber Daya Manusia, Salah satu faktor yang mempengaruhi hambatan di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah karyawan yang mengalami stres kerja. Baik disadari atau tidak, stres kerja merupakan hal yang paling sering dialami oleh para karyawan, Gejala stres dapat dilihat dari beberapa faktor seperti gejala fisiologis, psikologis dan sikapnya. Stres kerja biasanya didasari oleh beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Adapun faktor dari pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna yang kurang baik dianggap juga sebagai stressor

para karyawan yang berada di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kausalitas dari stress kerja, asumsi awal yang dapat dijabarkan mengenai lingkungan kerja adalah bahwa semakin tinggi stress kerja berbanding terbalik dengan Lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus dikelola dengan baik agar stres kerja karyawan dapat teratasi. Lingkungan kerja terbagi kedalam dua kategori jika ditinjau dari sudut pandang keberadaannya, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. lingkungan fisik adalah salah satu unsur yang harus didaya gunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut sedangkan lingkungan kerja psikologis yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja fisik dan psikologis yang kondusif untuk membuat karyawan nyaman sehingga akan tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu subjek pelaku bisnis yang dapat ditinjau dalam hal Sumber daya Manusia adalah industri sepatu CV. Dwi Karya Sejahtera, dalam pelaksanaannya sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan suatu produk di industri sepatu, hal ini terkait karena adanya ketergantungan dan keselarasan antara bahan baku, mesin dan tenaga kerja manusia. Setelah melakukan pra penelitian dengan melakukan wawancara dengan pihak perusahaan CV. Dwi Karya Sejahtera ternyata terdapat masalah diperusahaan ini, masalah yang dihadapi adalah adanya penurunan kinerja karyawan, penurunan kinerja karyawan ini terlihat pada saat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh atasan, selain itu terlihat adanya kesalahan – kesalahan dari hasil produksi yang telah dilakukan oleh karyawan. Melihat permasalahan tersebut, ada beberapa yang dapat menjadi faktor pengaruh terjadinya stres kerja karyawan di perusahaan CV. Dwi Karya Sejahtera. Dilihat dari karakteristik kerja karyawan CV. Dwi Karya Sejahtera, para karyawan menghadapi beban kerja yang berlebih, bekerja lama untuk memenuhi order, ketersediaan waktu, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan munculnya permasalahan yang bisa dialami oleh para karyawan yaitu stres kerja. Selain masalah-masalah yang dikemukakan diatas, masalah yang dihadapi oleh karyawan CV. Dwi Karya Sejahtera terjadi karena lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis yang kurang mendukung.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik pada CV. Dwi Karya Sejahtera Bandung. (2) Bagaimana gambaran lingkungan kerja psikologis pada CV. Dwi Karya Sejahtera Bandung. (3) Apakah terdapat stres kerja pada karyawan CV. Dwi Karya Sejahtera Bandung. (4) Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi stres kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera Bandung. (5) Apakah lingkungan kerja psikologis mempengaruhi stres kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera Bandung. (6) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis terhadap stres kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera Bandung.

B. Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Susilo (2006:3) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2003:226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan. Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan.

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

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

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa 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.

Lingkungan Kerja Psikologis

Menurut Sedarmayanti (2001), Lingkungan kerja non fisik/psikologis adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan interaksi sosial baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Dalam hal ini lingkungan kerja psikologis hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja psikologis ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Jenis Lingkungan Kerja Psikologis

Jenis-jenis lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Stres Kerja

Menurut Gibson (1996), menyatakan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarakan oleh perbedaan – perbedaan individu dan tau proses

psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebih kepada seseorang. Pendapat lain yang menyatakan bahwa stres kerja terjadi jika seseorang tidak memenuhi tuntutan atau kebutuhan dari pekerjaannya (Losyik, 2007).

Stres sebagai suatu istilah yang meliputi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. stres kerja bisa dikatakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Orang – orang yang mengalami stres bisa menjadi merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Gejala-gejala Stres Kerja

Untuk mengetahui apakah seseorang mengalami stres atau tidak dilihat dari gejala-gejalanya. Menurut Robbins dan Judge (2008:376) ada beberapa faktor gejala stres, diantaranya adalah :

1. Gejala Fisiologis

Berkaitan dengan aspek ilmu kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

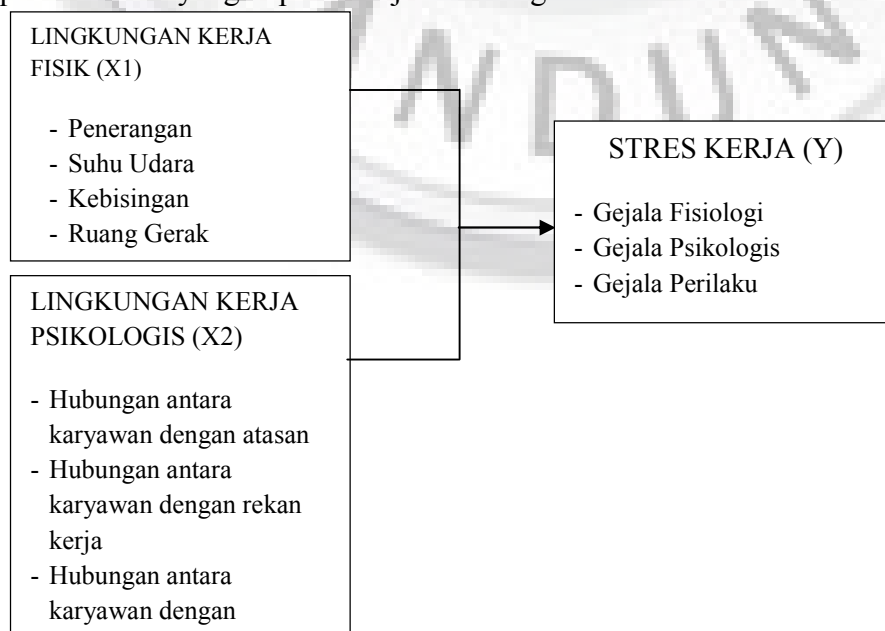
Stres dapat menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan kebiasaan makan, polo rokok, berbicara gagap, gelisah dll.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat gambaran skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja psikologis terhadap stres kerja

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis terhadap stres kerja.

C. Hasil Penelitian

Tabel 1. Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.716	3.080		1.207	.235
	Lingkungan_kerja_fisik	1.121	.154	.844	7.273	.000
	Lingkungan_kerja_psikologis	.053	.189	.033	.283	.779

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh nilai constant sebesar - 3,716. Nilai koefisien arah garis (b_1) untuk X_1 sebesar 1,121 , nilai koefisien arah garis (b_2) untuk X_2 sebesar 0,053. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,716 + 1,121 \text{ lingkungan kerja fisik} + 0,053 \text{ lingkungan kerja psikologis}$$

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis terhadap stres kerja.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Stres Kerja

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	3.16348

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja_psikologis, Lingkungan_kerja_fisik

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar positif 0,743. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis secara bersama-sama sebesar 74,3%. Sisanya 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dari hipotesis tiga tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho: $r^2_{X_1X_2Y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis terhadap stress kerja .
- Ha: $r^2_{X_1X_2Y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja psikologis terhadap stress kerja.

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif
2. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif
3. Tolak H_0 jika nilai $F\text{-sign} < \alpha 0,05$.

Tabel 3. Uji-F Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Stres Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1234.144	2	617.072	61.660	.000 ^b
	Residual	400.305	40	10.008		
	Total	1634.449	42			

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja_psikologis, Lingkungan_kerja_fisik

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 40$ adalah 61,660 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 61,660 > f_{tabel} = 3,23$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis terhadap stress kerja. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan.

D. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik pada CV. Dwi Karya Sejahtera Bandung berada pada klasifikasi baik dengan nilai presentase 62 %.
2. Lingkungan kerja psikologis di CV. Dwi Karya Sejahtera sudah baik dengan presentase 67,18 %.
3. Tingkat Stress Kerja yang terjadi pada CV. Dwi Karya Sejahtera dinilai tinggi dengan nilai presentase 56,97 %.
4. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada CV. Dwi Karya Sejahtera adalah sebesar 75,5%
5. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Stres Kerja pada CV. Dwi Karya Sejahtera adalah sebesar 43.1 %.
6. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja sebesar 74,3 % dan besarnya pengaruh faktor lain diluar Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis adalah sebesar 25,7 %. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Stress Kerja.

Daftar Pustaka

Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang*

- Kompetitif*. Yogyakarta:Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Sedermayanti,2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008.*Organization Behavior*. Jakarta Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 1996. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

