

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP STRESS KERJA PADA PT. INDO BALI DI KECAMATAN NEGARA,
KABUPATEN JIMBARAN, BALI**

**Oleh
Tri Susilo
Teknik Industri FTI-UPN”Veteran” Jatim
Abstraksi**

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan non fisik secara simultan dan parsial terhadap stress kerja karyawan serta mengetahui di antara kedua variabel tersebut yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang memiliki pengaruh dominan terhadap stress kerja karyawan non produksi pada PT. Indo Bali di Bali.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sebelum dianalisis data uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, korelasi dan determinasi, dilanjutkan pada uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, teridentifikasi bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan.

Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan terhadap stress kerja karyawan non produksi PT. Indo Bali di Bali termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan non produksi PT. Indo Bali. Sumbangan efektif dari variabel lingkungan kerja fisik pada PT. Indo Bali terhadap tingkat stress karyawan adalah sebesar 13,84%. Secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Sumbangan efektif dari variabel lingkungan kerja non fisik pada PT. Indo Bali terhadap tingkat stress karyawan adalah sebesar 10,30%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Stress Kerja

PENDAHULUAN

Kekayaan utama yang paling berharga bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Nuansa pembangunan di masa mendatang terletak pada pembangunan sumber daya manusia, dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subyek pembangunan dan bukan obyek pembangunan.

Berpangkal pada peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai *team* pelaksana, semuanya memang kembali pada keseriusan pihak manager

dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut memang semuanya kembali pada keseriusan dan kemauan karyawan dengan dipandu oleh manager yang bersangkutan untuk memunculkan berbagai kondisi yang mampu menetralkan keadaan yang tidak mendukung operasi perusahaan.

Kejadian-kejadian yang dimaksud antara lain :

- (a) Turunnya/rendahnya produktivitas
- (b) Tingkatnya absensi yang naik/tinggi
- (c) Labour turnover (tingkat perputaran yang tinggi)

- (d) Penurunan kualitas produk
- (e) Kegelisahan karyawan
- (f) Tuntutan karyawan sering terjadi, dan
- (g) Pemogokan

Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stress sebagaimana dinyatakan oleh Nitisemito (1996) antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, adapun lingkungan kerja tersebut antara lain : lingkungan sesama tenaga kerja; merupakan suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama perkerja, lingkungan kerja dengan atasan; merupakan suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara karyawan dengan atasan, serta lingkungan mesin dan peralatan; lingkungan mesin dan peralatan yang dihadapi oleh karyawan yang memungkinkan karyawan tidak berkonsentrasi pada perkerjaan. Yang dimungkinkan sebagai sumbu terjadinya stress kerja antara lain adalah:

- (a). Lingkungan perkerjaan yang tidak nyaman, ketidaknyamanan tersebut dikarenakan berbagai hal antara lain : pencahayaan tersa kurang sehingga ruang terasa lembab dan lainnya.
- (b). Suara gaduh yang diakibatkan oleh deru suara mesin yang seharusnya sudah waktunya dilakukan perbaikan.
- (c). Pelengkapan operasi perusahaan yang kurang memadai seperti halnya pelengkapan untuk pengelasan.

Lingkungan non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor antara lain :

- (a). Hubungan yang tidak serasi antara karyawan yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesama perkerja) maupun karyawan dengan atasan.
- (b). Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan.
- (c). Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan berbagai fasilitas operasi perusahaan.
- (d). Jenjang karir yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan

karyawan berkerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik sisi fisik maupun non fisik tersebut mempunyai akibat yang berantai antara lain :

- (a). Semangat berkerja karyawan semakin menurun.
- (b). Gairah kerja karyawan menurun.
- (c). Tingkat produktifitas karyawan juga semakin menurun.

Menurut Budianto (1997), lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian juga bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Maka individu yang berkerja di tempat yang lingkungannya keras akan berpengaruh kuat terhadap kesehatan fisik dan mental individu.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Banyak pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, seperti halnya menurut Handoko (1995:4), "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan-tujuan individu maupun organisasi."

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola sumber daya manusia (karyawan) dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Martono

(2003:13), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan menjadi 4 (empat) tujuan, yaitu :

- a. Tujuan masyarakat
Untuk bertanggung jawab secara sosial dengan tidak memberikan pengaruh negatif bagi masyarakat internal dan masyarakat umum.
- b. Tujuan perusahaan
Untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu perusahaan, dengan menggerakkan, memotivasi, mengarahkan dan mengefektifkan sumber daya manusia di dalamnya.
- c. Tujuan fungsi
Untuk menjaga keseimbangan tujuan dari tiap-tiap unit perusahaan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tujuan personel
Untuk membantu sumber daya manusia (karyawan) dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya seiring dengan tujuan perusahaan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1993:6) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan bagi manajer personalia.
2. Pengorganisasian.
3. Pengarahan.
4. Pengendalian.
5. Pengadaan tenaga kerja.
6. Pengembangan.
7. Kompensasi.
8. Integrasi.
9. Pemeliharaan.
10. Pemutusan hubungan kerja.

Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Nitisemito (1996:109) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lebih lanjut Nitisemito (1996), berpendapat bahwa yang keberadaannya dalam lingkungan kerja adalah :

- (a). Perwarnaanan.
- (b). Kebersihaan.
- (c). Pertukaran udara.

- (d). Penerangan.
- (e). Musik.
- (f). Keamanan.
- (g). Kebisingan.

Bangunan tempat melakukan aktivitas bagi karyawan dalam hal ini juga merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bangunan tempat usaha dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja karyawan secara fisik dengan mengingat bahwa setiap hari kerja karyawan yang bersangkutan memang berada dalam lingkup bangunan tempat bekerja.

Sedangkan lingkungan non fisik bardasar pada pendapat As'ad (1997) merupakan suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan

Lingkungan yang sehat merupakan lingkungan yang harus memenuhi beberapa unsur lingkungan sehat sebagaimana dikemukakan oleh Budiharjo (1998) antara lain :

- (a). Kebersihan.
- (b). Kerapian
- (c). Kesehatan
- (d). Keamanan

Kebersihan merupakan salah satu unsur lingkungan yang sehat dengan alasan bahwa lingkungan yang bersih merupakan suatu lingkungan yang terbebas dari berbagai hal yang dapat menyebabkan terjangkitnya suatu penyakit. Kerapian merupakan salah satu unsur lingkungan yang sehat dengan alasan bahwa kerapian menyangkut kondisi yang dapat diindera dengan indera penglihatan, sedang indera penglihatan memang terkait erat dengan kerja otak sehingga secara otomatis juga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kejadian stress kerja karyawan.

Demikian halnya dengan kesehatan, untuk mampu memberikan unsur-unsur kesehatan dalam suatu lingkungan yang dimaksud harus memperhatikan beberapa unsur yang mampu mencerminkan kesehatan itu sendiri. Keamanan juga

mempunyai kaitan yang erat dengan lingkungan yang sehat dengan pemahaman bahwa lingkungan yang aman akan mampu menciptakan suatu kondisi yang tenang. Terjadinya stress kerja, merupakan salah satu hal yang banyak dikhawatirkan oleh perusahaan. Jika karyawan sering absen, sering terlambat maupun sering melanggar berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ada kemungkinan bahwa karyawan yang bersangkutan mengalami gangguan pikiran baik ringan maupun berat.

Beberapa hal yang merupakan indikasi seseorang mengalami stress kerja dikemukakan oleh Nitisemito (1996), diantaranya :

- (a). Tidak disiplin.
- (b). Tidak bersemangat.
- (c). Raut muka (murung, gelisah, sedih, tidak mempunyai gairah hidup).
- (d). Produktifitas menurun.
- (e). Sering melamun.
- (f). Berperilaku aneh / diluar kebiasaan.

Beberapa gejala stress yang sekaligus dapat dikatakan sebagai tanda-tanda stress dikemukakan oleh Hardjana (1994) antara lain :

- (a). Gejala fiskal.
- (b). Gejala emosional.
- (c). Gejala intelektual.
- (d). Gejala interpersonal.

Menurut Nitisemito (1996), banyak hal yang menyebabkan stress kerja pada seorang karyawan, adapun berbagai hal seperti yang dimaksud antara lain :

- (a). Kejenuhan (kebosanan).
- (b). Ketidaksesuai antara keinginan atau harapan karyawan dengan realitas yang diterimanya.
- (c). Adanya perasaan terpaksa/terkekang dalam kerja.
- (d). Kekurangharmonisan hubungan dalam lingkup perkerjaan.

Pendapat Nitisemito (1996), bahwa kejenuhan atau kebosanan dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

- (a). Tata letak mesin dan peralatan produksi yang tidak mengalami inovasi pengaturan.
- (b). Kurangnya rotasi atas pekerjaanyang ditangani.
- (c). Kurang inovasi dalam interior ruangan produksi.

Kekurangharmonisan hubungan karyawan baik hubungan secara horizontal yaitu hubungan karyawan dengan sesama karyawan maupun hubungan vertikal yaitu karyawan dengan atasan sangat mendukung terjadinya stress kerja pada karyawan. Banyak hal yang dapat dianggap sebagai akibat dari stress kerja, Menurut Nitisemito (1996) ada beberapa hal yang merupakan dampak seseorang mengalami stress kerja antara lain :

- (a). Turunnya/rendahnya produktivitas.
- (b). Tingkat absensi yang naik/tinggi.
- (c). Labaur turnover (tingkat perpindahan buruh yang tinggi).
- (d). Tingkat kerusakan yang naik/tinggi.
- (e). Kegelisaaan dimana-mana.
- (f). Pemogokan.

Lingkungan yang sesuai dengan keinginan karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap stress kerja dapat ditekan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan stress kerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka variabel yang akan dianalisis dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas :
 1. Lingkungan fisik (X_1)
 2. Lingkungan non fisik (X_2)
- b. Variabel terikat : stress kerja (Y)

Dalam penelitian ini dipergunakan skor rata-rata yang tentu berupa angka pecahan, maka menurut Durianto, dkk (2001:34), untuk menentukan interval kelas rata-rata tersebut dipergunakan rumus :

$$\frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

sehingga diperoleh kriteria dari variabel sebagaimana tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Kriteria Setiap Variabel

Interval Rata-rata skor	Kriteria		
	Lingkungan Fisik (X ₁)	Lingkungan Non Fisik (X ₂)	Stress Kerja (Y)
$1,00 \leq \bar{X} < 1,80$	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju
$1,80 \leq \bar{X} < 2,60$	Tidak setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
$2,60 \leq \bar{X} < 3,40$	Biasa-biasa	Biasa-biasa	Biasa-biasa
$3,40 \leq \bar{X} < 4,20$	Setuju	Setuju	Setuju
$4,20 \leq \bar{X} < 5,00$	Sangat setuju	Sangat setuju	Sangat setuju

Sumber : Durianto, dkk (2001:43)

Digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda. Menurut Arcana (1996:113), rumus untuk persamaan regresi linier berganda yang memiliki dua variabel bebas adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = stress kerja
- X₁ = lingkungan fisik
- X₂ = lingkungan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data lingkungan fisik, lingkungan non fisik, stress kerja dianalisis sesuai dengan teknik analisis yang dipakai mencari nilai konstanta, koef. regresi, koef. korelasi dan determinasi baik simultan maupun partial.

Analisa regresi linier berganda untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, didahului mencari pola hubungannya.

Dengan memasukkan harga konstantanya b₀, b₁, b₂ dalam persamaan regresi berganda didapat persamaan regresi :

$$Y = 5,820 - 0,424 X_1 - 0,352 X_2,$$

dimana: Y = stress kerja

X₁ = lingkungan fisik

X₂ = lingkungan non fisik.

Nilai konstanta 5,820 menunjukkan bila karyawan menilai lingkungan fisik dan non fisik sangat rendah (skor 1), maka stress kerjasangat tinggi, $5,820 - 0,424 \times 1 - 0,352 \times 1 = 5$

Nilai koef. regresi variabel lingkungan fisik dan non fisik yang negatif (-) dalam persamaan tersebut menunjukkan bila lingkungan fisik dan non fisik ,berpengaruh negatif terhadap stress kerja, berarti setiap peningkatan kepuasan karyawan pada lingkungan tadi akan menyebabkan penurunan stress kerja dan sebaliknya.

Nilai koef. regresi variabel lingkungan fisik (b₁) sebesar -0,424 menunjukkan bila kepuasan pada lingkungan meningkat 1 satuan diikuti penurunan stress 0,424 dianggap variabel nonfisik tetap (ceteris paribus).

Nilai koef. variabel lingkungan non fisik (b₂) sebesar -0,352

menunjukkan bila kepuasan pada lingkungan itu meningkat 1 satuan diikuti penurunan stress kerja sebesar 0,352 dimana variabel lingkungan fisik tetap. Karena nilai b_1 dan b_2 tidak samadengan nol (0), berarti faktor lingkungan (variabel bebas) berpengaruh sekali terhadap stress kerja non produksi (Variabel terikat).

Hubungan antara variabel bebas dan terikat secara simultant (bersama) dapat dilacak dari nilai koef.korelasi berganda (R),sedang koef.Determinasi berganda (R kwadrat) dipakai untuk melihat proporsi yang dijelaskan variabel bebas disekitar nilai rata rata variabel Y yang sesudah data diolah didapatkan hasil: $R = 0,810$, berarti hubungan antar variabel bebas(fisik dan non fisik) secara simultant dengan variabel terikat (stress kerja) adalah kuat/tinggi(high association) karena nilainya pada interval 0,76-1,00

Sedangkan $R(kwadrat)$ sebesar 0,657 atau 65,7 % artinya stress kerja yang dijelaskan oleh varibel lingkungan fisik dan non fisik sebesar 65,7 % dan sisanya 34,3 % dijelaskan oleh faktor faktor lain.

Analisa korelasi jenjang nihil menunjukkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tanpa melibatkan variabel bebas yang lain.terikat) ,nilai korelasi sebesar - 0,786, menunjukkan hubungan tak ada antara lingkungan fisik dengan kinerja artinya semakin baik lingkungan fisik ,stress kerja akan menurun.dan sebaliknya Nilai koef.korelasi partial menunjukkan

hubungan variabel bebas dan terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.Nilai korelasi partial lingkungan fisik sebesar - 0,372 menunjukkan hubungan variabel lingkungan fisik terhadap stress kerja adalah moderat rendah juga pada lingkungan non fisiknya (moderately low association)..

Ditinjau dari nilai determinasi partial,maka variabel lingkungan fisik mempunyai kontribusi dominan terhadap stress kerja yaitu besarnya =0,1384,berarti naik turunnya stress kerja yang mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan fisik adalah 13,84 % dengan asumsi variabel lingkungan fisik konstant,sedangkan distribusi lingkungan non fisik sebesar 0,1030 (10,3 %).

Untuk membuktikan diatas,dilakukan uji hypotesis simultan :

$H_0:b_1,b_2=0$,lingkungan fisik (X1) dan non fisik(X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja.

$H_a:b_1,b_2$ tidak samadengan 0,maka X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Y).

Pada level significant= 5 %,df = k = 2, $df_2 = n-k-1 = 40-2-1=37$,

F tabel =3,26 ,hasil olah data didapat F hitung = 35,413 ,dari hasil pengujian untuk H_0 diterima jika F hit lebih kecil samadengan F tabel dan H_0 ditolak jika F hitung > F tabel.

Hasil pengujian didapatkan F hit (35,4130)>F tabel (3,26),maka H_0 ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel bebas X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (stress kerja).

KESIMPULAN

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap stress kerja termasuk dalam kategori

tinggi yaitu sebesar 65,7 %, sedangkan sisanya 34,3 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain, seperti hasil angket yaitu masalah pribadi maupun masalah keluarga..

Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan non produksi PT. IndoBali yaitu 3,84% demikian juga lingkungan non fisik secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja dengan kontribusi sebesar 10,30 %.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 1997, **Psikologi Industri**, Yogyakarta: Liberty
- Budihardjo, 1998, **Peranan Lingkungan Kerja**, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Flippo, Edwin B., 1993, **Manajemen Personalia**, Edisi Keenam, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, S., 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex S., 1996, **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Item-38	0,488	0,000		Valid
Item-39	0,792	0,000		Valid
Item-40	0,623	0,000		Valid
Item-41	0,589	0,000		Valid
Item-42	0,740	0,000		Valid
Item-43	0,538	0,000		Valid
Item-44	0,758	0,000		Valid
Item-45	0,650	0,000		Valid
Item-46	0,791	0,000		Valid
Item-47	0,690	0,000		Valid

Item-48	0,707	0,000		Valid
Item-49	0,750	0,000		Valid
Item-50	0,579	0,000		Valid
Item-51	0,593	0,000		valid

Sumber : diolah