

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO)

Oleh :

Dewa Ayu Mirah Widiani

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Ngurah Rai , Bali, Indonesia
e-mail : mirah.dewaayu@yahoo.com / telp : +6285739687796

ABSTRAK

Tujuan penelitian ialah agar dapat melihat pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero). Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, studi dokumentasi, wawancara, kepustakaan, dan kuesioner. Regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang dipergunakan. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan didapat hasil bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Tabanan. Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut sebesar 33,6 persen sisanya 66,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memberi motivasi dan semangat kerja kepada karyawan dengan upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

Kata Kunci: Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, modal, dan keterampilan. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam perusahaan, karena SDM yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Rivai dan Basri (2005: 50) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang kurang terampil dan tidak memiliki dedikasi yang tinggi dalam melayani organisasi merupakan permasalahan yang terjadi pada perusahaan saat ini.

Kinerja pegawai menentukan kinerja organisasi dan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dihindari terjadinya stres kerja pegawai karena menurut Tuten dan Neidermeyer (2004:6) bahwa stres kerja berimplikasi pada penurunan

kinerja. Stres merupakan pengalaman umum bagi setiap pegawai, bahkan para eksekutif dan manager juga mengalaminya. Diperkirakan bahwa 100 juta hari kerja menjadi sia-sia dikarenakan stress dan hampir 50% sampai 70% penyakit berkaitan dengan stress (Bashir, 2012:92). Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011:8) mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menjamin karyawan dapat bekerja dengan nyaman, maka diperlukan perhatian terhadap lingkungan kerja fisik bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2012:118), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi fisik karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai mental yang baik (tidak stres, tidak tertekan, tidak bosan, merasa nyaman dan senang) dalam menyelesaikan tugasnya.

Perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik dapat diusahakan sedemikian rupa dan memberi pengaruh positif. Sejalan dengan itu, pimpinan perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan, khususnya dalam stres kerja dan perhatian terhadap

lingkungan kerja fisik sehingga tercapainya semangat kerja yang mendorong karyawan lebih produktif dan dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan merupakan salah satu dari sekian banyak anak cabang PT Pos yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai salah satu usaha BUMN dalam bidang jasa ekspedisi atau pengiriman PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Untuk dapat bersaing dengan jasa sejenis PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan selalu menggenjot karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin. Mulai dari adanya tuntutan untuk pengantaran surat dan paket tepat pada waktunya sehingga menyebabkan kelelahan fisik maupun mental karyawannya dan Staf administrasi yang harus bekerja lembur, karena pekerjaan yang terlalu banyak tanpa adanya tenaga tambahan yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Kadangkala tekanan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat memicu stres yang berlebih dimana jika karyawan mengalami stres kerja tentu kinerjanya tidak akan maksimal. Selain masalah stres kerja tersebut, peranan lingkungan kerja fisik juga sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Mulai dari tidak maksimalnya kendaraan untuk transportasi pengiriman barang ataupun kondisi lingkungan dari PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan itu sendiri yang kurang maksimal baik dari kelengkapan peralatan kantor ataupun peralatan yang sudah agak ketinggalan jaman. Masih banyaknya ruangan yang pengap akibat kurangnya sirkulasi udara karena terbatasnya pendingin

ruangan juga memicu kurang nyamannya karyawan. Hal ini menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Tabanan.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

- 1) Bagaimanakah pengaruh secara parsial stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan?
- 2) Bagaimanakah pengaruh secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan yang beralamat di jalan pahlawan no 4 Tabanan dengan no telpon 0361 811001. Objek penelitian dalam kajian ini adalah adalah stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian (Sugiyono 2010:125) yaitu Variabel bebas stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam hal ini yaitu variabel kinerja karyawan. Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan diolah pertama kali oleh peneliti, data sekunder adalah Diperoleh oleh peneliti dengan menggunakan data yang sudah

tersedia pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Data ini misalnya jumlah karyawan, struktur organisasi dan sebagainya. penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner yang diberikan kepada responden dan data sekunder untuk melengkapi penyusunan skripsi misalnya struktur organisasi.

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan sebanyak 50. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh atau keseluruhan pegawai dijadikan responden yaitu sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yaitu dengan cara observasi, wawancara, studi dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner.

Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu analisis regresi linear berganda untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase hubungan stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja, Uji signifikansi koefisien regresi secara parsial bertujuan untuk membuktikan apakah hasil regresi yang diperoleh memang berpengaruh atau memang suatu kebetulan dan Uji signifikansi koefisien regresi secara serempak Digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai hubungan yang nyata (*significant*) terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas stres kerja (X_1), lingkungan

kerja (X_2), dan variabel terikat kinerja (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,708	0,427		39,162	0,00
Stres kerja	-0,100	0,025	-0,482	-4,021	0,00
Lingkungan kerja	0,067	0,021	0,386	3,220	0,02
R	= 0,578				
R ²	= 0,336				
F _{hitung}	= 11,865				
Sig F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data diolah,2017

Dari hasil analisis regresi pada tabel 5.4 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,708 - 0,100X_1 + 0,067X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:

- a = 16,708 berarti apabila stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja (Y) adalah 16,708.
- b₁ = -0,100 berarti apabila stres kerja (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan lingkungan kerja (X_2), tidak berubah maka kinerja (Y) menurun sebesar

0,100 satuan. Artinya setiap peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja.

- c. $b_2 = 0,067$ berarti apabila lingkungan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan stres kerja, tidak berubah maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,067satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada tabel 5.4 besarnya determinasi ($R^2=0,336$) ini berarti variasi hubungan stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji parsial (Uji T-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini. Selain itu juga dapat melihat pengaruh variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependen. Untuk menguji pengaruhnya secara parsial, maka digunakan uji t dengan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, dapat dilihat pada tabel 5.4 besarnya nilai $t_{hitung} = -4,021$ sig 0,00 dan $t_{tabel} = 1,678$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan lingkungan kerja (X_2), konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, dapat dilihat pada tabel 5.4, Nilai $t_{hitung} = 3,220$ sig 0,00 dan $t_{tabel} 1,678$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi (X_1), konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Uji simultan (uji F)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja (Y) maka digunakan uji regresi simultan (Uji F test) dengan tingkat signifikansi taraf $\alpha = 5 \%$.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,020	2	1,010	11,865	,000 ^a
	Residual	4,000	47	,085		
	Total	6,020	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji F test diatas, diketahui bahwa Nilai $F_{hitung} = 11,865$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,2$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5 \%$ secara simultan stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja, sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Adapun terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis $T_{\text{-test}}$ stres kerja yang diperoleh adalah nilai $t_{\text{-hitung}} = -4,021$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,678$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Adapun terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis $T_{\text{-test}}$ lingkungan kerja fisik yang diperoleh adalah $t_{\text{hitung}} = 3,220$ sig 0,00 dan $t_{\text{tabel}} = 1,678$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji $F_{\text{-test}}$ yang diperoleh adalah Nilai $F_{\text{hitung}} = 11,865$ dibandingkan dengan nilai $F_{\text{tabel}} = 3,2$ maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Dari penelitian ini, dapat diketahui bahwa variable stress kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Namun hal ini masih

kurang dimaksimalkan oleh PT Pos Indonesia (persero) Tabanan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki fasilitas yang masih kurang memadai, dan juga memberi motivasi dan semangat kerja kepada karyawan dengan upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

REFERENSI

- Basir, Barthos. 2012. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan H. Malayu S.P.2012. *Organisasidan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Vethzal & Basri.2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Tuten, T.L., &Neidermeyer, P. E.2004. "Performance, Satisfaction, and Turnover in Call Centers, The Effect of Stress and Optimism". *Journal of Business Research*. pp. 26-34.
- Santoso Singgih. 2013. *SPSS Panduan Lengkap Menguasai SPSS*. Jakarta: . Penerbit Elek Media Komputindo
- Sudananjaya I Gede. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Denpasar*. *Skripsi Universitas Warmadewa Denpasar*.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-7.Bandung: PenerbitAlfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widhya Ida Bagus. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja PDAM Badung".*Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar*.
- Wirawan,Nata.2012. *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Deskriptif)* Buku I Edisi Ketiga. Denpasar : Keraras Emas.'