

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIFGROUP CABANG GIANYAR DI KABUPATEN GIANYAR

Oleh:
Putu Subagiarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Accepted

Keyword: Non Physical Work Environment, Work Stress, and Employee Performance

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

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the association of non-physic job environment and stress of work partially and simultaneously to employee performance in PT. FIFGROUP Gianyar. With 49 respondents that collect in census. Collecting of data by using questioner. The data analyze with classic assumption test, multiple linear regression, analysis of determination, T-Test and F-Test. The result of the reseach shows that there is significant association among non-physic job environment and stress of work toemployee performace in PT. FIFGROUP Gianyar. The conclusion from the analysis that ther is positive and significant asosiation partially and simultaneously among non-physic job environment and stress of work to employee performance. More over, partially conclusion shows there is negative and significant association among stress of work to employee performance. Simultaneously between, among non-physic job enviroment and stress of work have positive and significant asossiation to employee performance, which means that if the non-physical work environment is improved and work stress is minimized together, it will improve employee performance at PT. FIFGROUP Gianyar Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar. Menggunakan jumlah sampel sebanyak 49 orang responden yang diambil secara sensus. Dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test), dan uji signifikansi simultan (F-test). Kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis yakni adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Demikian pula kesimpulan terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Secara bersama - sama lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja non fisik ditingkatkan dan stres kerja diminimalisir secara bersama - sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kabupaten Gianyar.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi terciptanya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2009: 31). Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Selain faktor lingkungan kerja, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres kerja.

Menurut Prabu (2013) Stres adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, bingung, dan bahkan dapat menimbulkan gangguan pencernaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Disimpulkan bahwa stres kerja menurut Phillip L. Rice (2002) Penulis buku Stress and Health, seseorang dapat

dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

PT. FIFGROUP merupakan salah satu perusahaan perantara finance yang berada di bawah Astra International. Seiring dengan berjalannya waktu, PT. FIFGROUP semakin berkembang dan sebagai pencetak lapangan kerja baru bagi masyarakat Gianyar dan sekitarnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa responden yang bekerja di PT. FIFGROUP Cabang Gianyar diketahui bahwa target tidak tercapai yaitu realisasi yang dicapai tidak dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan pada setiap periode dari tahun ketahun.

Kondisi ini bisa jadi disebabkan karena adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu dari hasil wawancara sebelumnya yang peneliti lakukan kepada responden kunci dari beberapa karyawan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja. Dari lingkungan kerja non fisik ada beberapa hal yang dapat diketahui diantaranya adalah; kurangnya kerjasama dan komunikasi antar karyawan, adanya kecemburuan sosial antar karyawan dalam hal pekerjaan dan kurangnya tanggung jawab serta kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu stres kerja juga menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar yaitu terdapat beberapa hal yang diperoleh informasi dari responden kunci yang berkaitan dengan; adanya tekanan dan gertakan dari pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus bekerja lembur karena pekerjaan yang terlalu banyak yang menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tuntutan target yang tinggi dari perusahaan sehingga karyawan harus bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan serta Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kabupaten Gianyar.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dinyatakan dengan angka - angka, seperti jumlah karyawan sedangkan metode penelitian kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka - angka melainkan uraian, yang digunakan dalam meneliti terhadap populasi dan sampel dari penelitian. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar dengan tidak mengikut sertakan BM (Branch Manager). Sehingga responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner, skala likert dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuisioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut; Untuk jawaban (SS) sangat setuju, mendapatkan nilai skor 5. Untuk jawaban (S) setuju, mendapatkan nilai skor 4. Untuk jawaban (KS) kurang setuju, mendapatkan nilai skor 3. Untuk jawaban (TS) tidak setuju, mendapatkan nilai skor 2. Dan untuk jawaban (STS) sangat tidak setuju, mendapatkan nilai skor 1.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu untuk melihat adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis statistik. Analisis statistik tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar Di Kabupaten Gianyar. Untuk menganalisis data - data tersebut maka digunakan *Software SPSS For Windows* versi 20.00. Data - data dianalisis dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut; Uji Asumsi klasik, Analisis regresi Linear Berganda, Analisis Determinasi, Uji (t-test) dan Uji (F- test).

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas

dan heteroskedastisitas. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89650536
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,078
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,802
Asymp. Sig. (2-tailed)		,541

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,541 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,998	1,002
	X2	,998	1,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,998 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,002 sehingga tidak ada variabel bebas yang nilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,393	1,430		3,072	,004
	X1	-,053	,051	-,146	-1,041	,304
	X2	-,058	,032	-,257	-1,823	,075

a. Dependent Variable: Abres

Sumber : Data diolah, 2019

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 artinya dengan demikian disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	24,453	,370
	X1	,502	,013
	X2	-,181	,008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan nilai - nilai pada Tabel 5 diatas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi $Y = 24,453 + 0,502 X_1 - 0,181 X_2$. Dari persamaan regresi ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja non fisik ditingkatkan dan stres kerja diminimalisir maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Analisis Determinasi

Hasil Analisis Determinasi dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 ^a	,976	,975	,25883

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS pada Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,976. Ini berarti besarnya variasi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 97,6%, sedangkan sisanya 2,4% ditentukan oleh variabel lain diluar lingkungan kerja non fisik dan stres kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis Uji t (*t-test*)

Uji signifikansi (*t-test*) digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh yang positif dan

signifikan (nyata) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Hasil Uji Hipotesis untuk melihat adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji statistik (*t-test*) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7

Hasil Uji Signifikan (*t-test*)

Model		t	Sig
1	(Constant)	66.036	,000
	X1	37,845	,000
	X2	-22,098	,000

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_1\text{-hitung} = 37,845 > t\text{-tabel} = 1,67$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Hasil Uji Hipotesis untuk melihat adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji statistik (*t-test*) dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8

Hasil Uji Signifikan (*t-test*)

Model		t	Sig
1	(Constant)	66.036	,000
	X1	37,845	,000
	X2	-22,098	,000

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_2\text{-hitung} = -22,098 > t\text{-tabel} -1,67$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Uji Signifikansi (F-test)

Hasil Uji Hipotesis untuk mengetahui secara bersama - sama dari pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Dengan menggunakan uji statistik (F-test) dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Signifikan (F-test) pada Tabel
Anova^b

Model	F	Sig
1 Regression Residual Total	927,768	,000

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F\text{-hitung} = 927,768 > F\text{-tabel} = 3,2$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi. $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar. Secara bersama - sama lingkungan kerja non fisik dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar sebagai berikut; Dari hasil penelitian berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 24,453 + 0,502 X_1 - 0,181 X_2$. Dari persamaan regresi ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama - sama dari lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar. Artinya jika lingkungan kerja non fisik ditingkatkan dan stres kerja diminimalisir maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Adanya pengaruh yang negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Berdasarkan analisis Determinasi dengan R^2 sebesar 0,975 menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja non fisik dan stres kerja secara bersama - sama berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar

97,6%, sedangkan sisanya 2,4% ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran - saran sebagai pelengkap yang dapat diberikan sebagai berikut; Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan sebaiknya memperhatikan variabel lingkungan kerja non fisik, khususnya pemberian standar kerja yang seimbang antara kemampuan dengan tugas beban kerja yang diberikan kepada karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Menurunkan stres kerja, untuk menurunkan stres kerja perlu adanya komunikasi yang lebih baik dalam proses penyelesaian pekerjaan antara atasan dan bawahan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

Setiap karyawan berprestasi hendaknya diberi penghargaan dalam bentuk financial. Mengingat kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002) *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Badeni, (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- DeStefano, T.J., Henry, C., Megan G., dan Thomas P. (2006). *The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavior Health Professionals*. Journal of Rural Community Psychology.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makasar*. (Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makasar.)
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariated dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia, edit Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Khoirunnisa Isnaini, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo*. Jurnal Skripsi. Universitas Muhamadiyah. Surakarta. Diakses 20 Desember 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, Tri Diah (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makmur Alam Lestari*. Jurnal Skripsi. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang. Diakses 20 Desember 2018.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia (manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Phillip L, Rice, (2002). *Stress and Health*. London : Brooks Cole Publishing Company.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Penerbit, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin, Stephen P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salempa Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Universitas Ngurah Rai Denpasar. (2008). *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi Tahun 2018*. Denpasar: Fakultas Ekonomi.
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Jogyakarta: Andi Jakarta.