



THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB STRESS AT PT PURADELTA LESTARI TBK (DELTAMAS)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP STRES KERJA DI PT PURADELTA LESTARI TBK (DELTAMAS)

Hoki Heriyono Putra¹, Reza Fahlevi², Debora Basaria³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi Universitas Tarumanagara

E-mail: hoki.705210272@stu.untar.ac.id¹, rezaf@fpsi.untar.ac.id², deborab@fpsi.untar.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Hoki Heriyono Putra
hoki.705210272@stu.untar.ac.id

Key words:

physical work environment, work stress, PT Puradelta Lestari Tbk (Deltamas).

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 621 - 632

ABSTRACT

This study analyzed the data and test results, revealing that the physical work environment has a negative impact on employee work stress at PT Pura Delta Lestari Tbk (Deltamas). It indicates that the physical conditions of the work environment, such as cleanliness, lighting, temperature, and noise, significantly affect the level of stress experienced by employees. A less-than-ideal work environment can increase pressure and discomfort, thus contributing to increased work stress. Therefore, it is important for companies to pay attention to and manage the physical aspects of the work environment to reduce stress and improve employee well-being.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|---|--|
| <p>Koresponden Hoki Heriyono Putra <i>hoki.705210272@stu.untar.ac.id</i></p> <p>Kata kunci: <i>lingkungan kerja fisik, stres kerja, PT Puradelta Lestari Tbk (Deltamas)</i></p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 621 - 632</p> | <p>Penelitian ini menganalisis data dan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan di PT Pura Delta Lestari Tbk (Deltamas). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan, secara signifikan memengaruhi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kurang ideal dapat meningkatkan tekanan dan ketidaknyamanan, sehingga berkontribusi pada meningkatnya stres kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola aspek fisik dari lingkungan kerja guna mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i></p> |

PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan tentunya pemimpin harus memperhatikan karyawannya. Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi yang harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi agar karyawan tidak mengalami stres kerja (Ananda, *et al* 2021). Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan perlakuan yang layak kepada karyawan agar mereka nyaman dengan lingkungan kerja, yang dapat menjadikan perusahaan terus bertumbuh dan berkembang.

Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi agar tidak mengalami stres kerja (Ananda *et al.*, 2021). Sedangkan Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa karyawan merupakan individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dengan menerima upah atau gaji sebagai imbalan atas pekerjaannya. Tuntutan yang tinggi akan menimbulkan rasa tertekan bagi karyawan, ditambah dengan lingkungan kerja yang ada didalam organisasi yang mampu menimbulkan rasa stres bagi karyawan (Muhammad & Hamid, 2016).

Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu mendapatkan tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang dapat mengakibatkan individu merespons secara negatif dan dapat membebani individu hingga menyelesaikan kewajibannya. Sedangkan Antonius (2020) menyatakan bahwa stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi.

Northcraft & Neale (2008) merumuskan bahwa faktor stress terkait dengan individu antara lain adalah pekerjaan itu sendiri yang terlalu berat atau terlalu ringan, kondisi lingkungan fisik yang buruk, serta tekanan waktu, peran dalam organisasi, dan lainnya. Menurut Beehr dalam penelitian Angwen (2017), terdapat tiga aspek yang dimiliki stress kerja yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Aspek fisiologis

menjelaskan mengenai respon yang diberikan oleh tubuh saat seseorang mengalami kondisi stress. Sedangkan aspek psikologis menjelaskan mengenai emosi seseorang saat mengalami kondisi stress. Dan aspek perilaku menjelaskan mengenai respon fisik berupa sikap atau perilaku seseorang pada saat mengalami kondisi stress. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pekerjaan menjadi faktor dasar yang mampu mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan (Sunyoto, 2015). Dimana kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan mampu menurunkan produktivitas kerja yang diakibatkan oleh ruang kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan lain sebagainya (Mahardiani & Pradhanawati, 2013).

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa sebanyak 26% karyawan Indonesia mengaku mengalami stress dalam kehidupan pekerjaan dikarenakan adanya masalah ketidaknyamanan secara psikologis di tempat kerja dan sebanyak 45% mengaku pernah bekerja saat mental yang tidak sehat (<https://www.viva.co.id/>). Hal ini menjadikan lingkungan kerja fisik sebagai faktor utama yang dapat memicu karyawan mengalami stres kerja dan mampu memperburuk kinerja karyawan terhadap kegiatan operasi perusahaan. Sesuai dengan data yang saya peroleh, dimana saya mendapatkan responden sebanyak 5 orang dari PT Deltamas TBK terhadap kuesioner yang saya sebar mengenai "Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja karyawan PT Pura Delta Lestari TBK". Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik seperti pencahayaan yang cukup, tempat kerja yang luas, suhu ruangan yang cukup dingin, terhindar dari suara bising dan pengaturan tata letak yang efisien dan efektif mampu membuat karyawan terhindar dari stress kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Soelton & Yasinta (2018) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Joseph dalam Pangestuti (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi tingkat stres karyawan. Jika situasi perusahaan nyaman dan tenang, maka dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara fokus dan bersungguh-sungguh. Hal tersebut mampu mempengaruhi hasil atas kinerja karyawan dan mampu memberikan dampak baik kepada perusahaan. Sehingga tingkat stres karyawan juga berada dalam kondisi wajar atau rendah. Tetapi jika lingkungan kerja fisik didalam perusahaan tidak nyaman, seperti temperatur suhu yang terlalu tinggi dapat membuat karyawan kepanasan dan tidak fokus. Hal ini dapat membuat pekerjaan karyawan terhambat dan tidak terselesaikan, namun disisi lain adanya tekanan dari atas untuk cepat menyelesaikan pekerjaan. Maka situasi tersebut dapat meningkatkan stress karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat dijadikan sebagai faktor yang mampu mempengaruhi stres kerja.

Berdasarkan penelitian Wahyuningtyas (2017), lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi, meja, dan lainnya, dan lingkungan perantara yang mampu mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, bau tidak sedap, dan lainnya.

Kategori tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik yang mampu mempengaruhi tingkat stres karyawan. Hasil penelitian Kristanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja, semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka dapat menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota dengan nilai koefisien parameter sebesar -0,445 dan nilai t-hitung 3,744 lebih besar dari 1,96. Sama halnya dengan Susilo (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi stres kerja sebesar 3,84%, di mana nilai koefisiennya sebesar -0,424 dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,7%. Sedangkan menurut Waldyazkia (2017), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, semakin baik lingkungan yang diberikan perusahaan maka akan memberukan kenyamanan dalam bekerja sehingga stres kerja berkurang. Hal ini sesuai dengan nilai koefisiennya sebesar 0,578 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 74,4%.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian menurut Cooper & Schindler (2017), antara lain:

1. Tingkat Penyelesaian Pertanyaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk kedalam kajian formal berdasarkan tingkat penyelesaian penelitian. Dimana pengumpulan data dimulai dari pengembangan hipotesis terhadap variabel yang digunakan untuk dapat melibatkan metode yang tepat dan menspesifikan sumber data agar hipotesis dapat diuji dengan jawaban yang diberikan pada pertanyaan penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data informasi penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan PT Pura Delta Lestari Tbk yang masih aktif bekerja di perusahaan terkait. Metode ini dilaksanakan dengan membuat beberapa pertanyaan tertutup yang membahas mengenai faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Responden akan menjawab pertanyaan berdasarkan pengalaman yang dimiliki selama bekerja di perusahaan terkait.

3. Pengendalian Variabel

Penelitian ini memiliki desain *ex-post facto*, karena peneliti tidak memiliki kendali atas variabel yang digunakan. Sehingga peneliti tidak dapat memanipulasi data dan peneliti hanya dapat melaporkan data yang diperoleh melalui jawaban dari responden.

4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga peneliti dapat mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

5. Dimensi Waktu

Peneliti hanya mengambil satu periode waktu, dimana data yang dikumpulkan hanya dilajukan dalam beberapa hari atau minggu untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam bentuk kuesioner.

6. Ruang Lingkup Topik Bahasan

Penelitian yang dilakukan termasuk kedalam penelitian *statistic*, dimana peneliti menangkap karakteristik populasi dengan menarik kesimpulan dari metode pengambilan sampel yang dilakukan.

7. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti menyebarkan kuosioner kepada Karyawan yang bekerja secara aktif di PT Pura Delta Lestari Tbk hingga saat ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa teknik *Non-Probability Sampling* dengan jenis teknik *Purpose Sampling*, dimana pengambilan sampel dibatasi pada jenis atau kategori responden tertentu yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Menurut Sugiyono (2017), tingkat sampel yang baik adalah 30 hingga 500 sampel dan apabila penelitian bersifat multivariate, maka jumlah total sampel minimum dikali 10 dari jumlah variabel yang digunakan. pada penelitian ini terdapat 1 variabel dependen dan 1 variabel independen, jadi sampel yang dibutuhkan adalah 20 (10 x 2 variabel). Sehingga peneliti menyebarkan kuesioner kepada 145 karyawan untuk menjadi data dan kemudian data yang tidak sesuai dengan kriteria akan dieliminasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Variabel Penelitian

1. Gambaran Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja fisik (X) diukur dengan menggunakan skala likert yang bernilai minimum 1 dan maksimum 5. Dimana terdapat 15 pertanyaan dari 25 pertanyaan yang telah disebar dengan menggunakan kuesioner memiliki hubungan terkait lingkungan kerja fisik. Sehingga dapat didapatkan hasil seperti dalam Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik

| Indikator | N | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviasi |
|-----------|-----|---------|----------|------|--------------|
| L1 | 145 | 1 | 5 | 4.22 | 0.651 |
| L2 | 145 | 2 | 5 | 4.12 | 0.611 |
| L3 | 145 | 2 | 5 | 4.15 | 0.616 |
| L4 | 145 | 2 | 5 | 4.10 | 0.586 |
| L5 | 145 | 1 | 5 | 4.06 | 0.568 |
| L6 | 145 | 1 | 5 | 4.01 | 0.773 |
| L7 | 145 | 1 | 5 | 4.10 | 0.649 |
| L8 | 145 | 2 | 5 | 4.11 | 0.602 |
| L9 | 145 | 2 | 5 | 4.03 | 0.628 |
| L10 | 145 | 2 | 5 | 4.12 | 0.731 |
| L11 | 145 | 2 | 5 | 4.19 | 0.593 |
| L12 | 145 | 2 | 5 | 4.24 | 0.569 |
| L13 | 145 | 3 | 5 | 4.39 | 0.555 |
| L14 | 145 | 1 | 5 | 4.03 | 0.763 |
| L15 | 145 | 2 | 5 | 4.24 | 0.627 |

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan terkait lingkungan kerja fisik menghasilkan responden sebanyak 145 responden dengan masing-masing pertanyaan memiliki standar deviasi dan mean yang berbeda. Dimana untuk pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L1) memiliki mean sebesar 4.22 atau 84,4% responden merasa bahwa warna dari ruang kerja karyawan tidak mengganggu, lalu pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L2) memiliki mean sebesar 4.12 atau 82,4% responden merasa ruangan kerja menggunakan warna yang menimbulkan kesan luas pada ruangan, untuk pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L3) memiliki mean sebesar 4.15 atau 83% responden merasa

penerangan ditempat kerja sudah baik. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L4) memiliki mean sebesar 4.10 atau 82% responden merasa jumlah sumber cahaya yang digunakan sudah baik. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L5) memiliki mean sebesar 4.06 atau 81,2% responden merasa penempatan sumber cahaya sudah baik. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L6) memiliki mean sebesar 4.01 atau 80,2% responden merasa pertukaran udara di tempat kerja sudah baik. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L7) memiliki mean sebesar 4.10 atau 82% responden merasa kesejukan udara sudah baik. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L8) memiliki mean sebesar 4.11 atau 82,2% responden merasa kebisingan masih terbilang normal ditempat kerja. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L9) memiliki mean sebesar 4.03 atau 80,6% responden merasa pengaturan dan pengendalian suara baik, Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L10) memiliki mean sebesar 4.12 atau 82,4% responden merasa ruang kerjanya sudah cukup. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L11) memiliki mean sebesar 4.19 atau 83,8% responden merasa tempat kerjanya nyaman. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L12) memiliki mean sebesar 4.24 atau 84,8% responden merasa peralatan kerja mendukung. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L13) memiliki mean sebesar 4.39 atau 87,8% responden menyetujui bahwa terdapat asuransi dan jaminan kesehatan ditempat kerja. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L14) memiliki mean sebesar 4.03 atau 80,6% responden setuju bahwa tempat kerja tertata rapi. Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (L15) memiliki mean sebesar 4.24 atau 84,8% responden menyatakan bahwa tempat kerja sudah bersih.

2. Gambaran Variabel Stres Kerja

Pada penelitian ini, variabel stres kerja (Y) diukur dengan menggunakan skala likert yang bernilai minimum 1 dan maksimum 5. Dimana terdapat 10 pertanyaan dari 25 pertanyaan yang telah disebar dengan menggunakan kuesioner memiliki hubungan terkait stres kerja. Sehingga dapat didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif Stres Kerja

| Indikator | N | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviasi |
|-----------|-----|---------|----------|------|--------------|
| S1 | 145 | 1 | 5 | 3.12 | 0.927 |
| S2 | 145 | 1 | 5 | 2.47 | 0.898 |
| S3 | 145 | 1 | 5 | 2.68 | 0.856 |
| S4 | 145 | 1 | 5 | 2.37 | 0.866 |
| S5 | 145 | 1 | 5 | 2.55 | 0.865 |
| S6 | 145 | 1 | 5 | 2.38 | 0.859 |
| S7 | 145 | 1 | 5 | 2.39 | 0.844 |
| S8 | 145 | 1 | 5 | 2.30 | 0.891 |
| S9 | 145 | 1 | 5 | 2.70 | 0.869 |
| S10 | 145 | 1 | 5 | 2.37 | 0.874 |

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan terkait stres kerja menghasilkan responden sebanyak 145 responden dengan masing-masing pertanyaan memiliki standar deviasi dan mean yang berbeda. Dimana untuk Pertanyaan Stres Kerja (S1) memiliki mean sebesar 3.12 atau 62,4% responden merasa kesal terhadap hal diluar dugaan. Pertanyaan Stres Kerja (S2) memiliki mean sebesar 2.47 atau 49,4% responden merasa tidak dapat mengendalikan hal penting didalam hidupnya. Pertanyaan Stres Kerja (S3) memiliki mean sebesar

2.68 atau 53,6% responden merasa gugup dan stres. Pertanyaan Stres Kerja (S4) memiliki mean sebesar 2.37 atau 47,4% responden merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya. Pertanyaan Stres Kerja (S5) memiliki mean sebesar 2.55 atau 51% responden merasa segala sesuatu tidak berjalan harapan. Pertanyaan Stres Kerja (S6) memiliki mean sebesar 2.38 atau 47,6% responden merasa tidak mampu melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan. Pertanyaan Stres Kerja (S7) memiliki mean sebesar 2.39 atau 47,8% responden merasa tidak mampu mengatasi gangguan yang terjadi. Pertanyaan Stres Kerja (S8) memiliki mean sebesar 2.30 atau 46% responden merasa tidak mampu mengatasi segala hal. Pertanyaan Stres Kerja (S9) memiliki mean sebesar 2.70 atau 54% responden merasa marah terhadap hal diluar kendali. Pertanyaan Stres Kerja (S10) memiliki mean sebesar 2.37 atau 47,4% responden merasa kesulitan sekali sampai tidak mampu menanganinya.

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner yang telah disebar kepada responden dapat dikatakan valid atau tidak. Peneliti memberikan 25 pertanyaan terkait lingkungan kerja fisik dan stres kerja kepada responden untuk melengkapi pengujian yang dilakukan. Oleh karena itu, didapatkan hasil uji validitas dengan menggunakan teknik Pearson Correlation sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

| Butir Pertanyaan | r hitung | r tabel | Sig. | Keterangan |
|------------------|----------|---------|-------|------------|
| L1 | 0.413 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L2 | 0.505 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L3 | 0.676 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L4 | 0.670 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L5 | 0.685 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L6 | 0.775 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L7 | 0.618 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L8 | 0.663 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L9 | 0.58 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L10 | 0.702 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L11 | 0.724 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L12 | 0.692 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L13 | 0.376 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L14 | 0.769 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| L15 | 0.694 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S1 | 0.673 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S2 | 0.786 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S3 | 0.766 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S4 | 0.831 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S5 | 0.832 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S6 | 0.823 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S7 | 0.51 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S8 | 0.812 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S9 | 0.737 | 0.162 | 0.000 | Valid |
| S10 | 0.806 | 0.162 | 0.000 | Valid |

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka pertanyaan yang telah digunakan dalam kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel dan signifikansi yang didapatkan < 0.05.

2. Uji Reliabilitas

Penguji menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner, sehingga harus dilakukan pengujian reliabilitas agar dapat diketahui apakah data memiliki reliabel yang tinggi secara konsisten dari waktu ke waktu. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|----------------------------|----------------|---------------------|
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik (X) | 0.899 | Reliabilitas Tinggi |
| 2 | Stres Kerja (Y) | 0.933 | Realibilitas Tinggi |

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel stres kerja memiliki reliabilitas tinggi karena hasil *Cronbach alpha* > 0.7

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki kontribusi normal. Sehingga penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas

| Jenis Pengujian | Kriteria | Hasil | Keterangan |
|-----------------|------------------------|-------|----------------------|
| Normalitas | Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.123 | Berdistribusi normal |

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa nilai statistic. yang dihasilkan sebesar $0.123 > 0.005$, maka data dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Penguji melakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Sehingga berikut hasil yang didapatkan:

Tabel 6. Uji Linearitas

| Variabel | F | Sig. | Keterangan |
|----------------------------|-------|-------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X) | 0.913 | 0.590 | Linear |

Berdasarkan Tabel 6, maka didapatkan nilai *Deviation from Linearity* signifikasi sebesar $0.590 > 0.05$ yang berarti lingkungan kerja fisik memiliki hubungan linear dengan variabel stres kerja.

3. Uji Multikolinearitas

Peneliti melakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2021). Dimana uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), sehingga didapatkan hasil berupa:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

| Variabel | Kriteria | Hasil Tolerance | Hasil VIF | Keterangan |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X) | Tolerance > 0.1 VIF < 10 | 1.000 | 1.000 | Lolos |

4. Uji Heteroskedastisitas

Peneliti melakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dimana penelitian ini menggunakan teknik uji *Park* untuk mendapatkan hasil pengujian. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Kriteria | Hasil Sig. | Keterangan |
|----------------------------|-------------|------------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X) | Sig. > 0.05 | 0.116 | Lolos |

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0.116 > 0.05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Korelasi

Penguji melakukan uji korelasi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan serta kekuatan antara variabel yang terkait. Oleh karena itu, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Korelasi

| Variabel | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|----------------------------|---------------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X) | 1 | 0.000 |
| Stres Kerja (Y) | -0.531** | 0.000 |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi negatif yang disignifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dengan stres kerja. Sehingga jika variabel lingkungan kerja fisik semakin bagus dan nyaman maka variabel stres kerja akan berkurang.

Analisis Linear Berganda

Peneliti melakukan uji analisis linear berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja. sehingga berikut merupakan hasil dari pengujian analisis linear berganda:

Tabel 10. Analisis Linear Berganda

| Variabel | Unstandardized B |
|----------------------------|------------------|
| (Constant) | 57.657 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X) | -0.520 |

Berdasarkan Tabel 10, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$SK = 57.657 - 0.520X$$

Keterangan:

SK = Stres Kerja

X = Lingkungan Kerja Fisik

Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar -0.520. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja fisik 1 satuan, maka nilai stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.520.

1. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Peneliti melakukan pengujian uji F untuk menjelaskan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dihasilkan:

Tabel 11. Uji Kelayakan Model (Uji F)

| Pengujian | Kriteria | Hasil | Keterangan |
|-----------|-------------|-------|------------|
| Uji F | Sig. < 0.05 | 0.000 | Lolos |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa uji F yang dilakukan menghasilkan signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$ yang berarti variabel lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi stres kerja.

2. Koefisien Determinasi

Peneliti melakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

| Pengujian | Kriteria | Adjusted R Square |
|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Koefisien Determinasi | $0 \leq R^2 \leq 1$ | 0.277 |

Sesuai dengan Tabel 13, didapatkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.277 atau 27,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 27,7% variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan di PT Pura Delta Lestari Tbk (Deltamas)

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, R., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Makanan dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Restoran Dapur Indonesia Menteng). *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 236-245. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2459>
- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 186-195. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504>
- Angwen, D. G. (2017). Kerja Dengan Stres Kerja pada Pt Panggung. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577-586. <http://webhosting.ubaya.ac.id/~journalubayaac/index.php/jimus/article/view/941>
- Antonius. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. CV Penerbit Kiara Media.
- Bowerman, B. L., O'Connell, R. T., & Murphree, E. S. (2017). *Business Statistics in Practice: Using Data, Modeling, And Analytics*, Eighth Edition. In McGraw-Hill Education (edisi 8, Vol. 3, Issue 2). McGraw Hill Higher Education.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Business Research Methods (Edisi 12-B)*. Salemba Empat.

- Ghozali, I. (2021a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98-104.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, R. D., & Hamid, Y. M. (2016). (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63-71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Noordiansah, P. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 24(6), ETG 5-1-ETG 5-17. <https://doi.org/10.1080/00033799300200371>
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2008). *Organizational behavior: A management challenge*. The Dryen Press.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79. <https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75-85. <https://doi.org/10.33489/mibj.v17i2.203>
- Pratiwi, D. M., & Wahyuningtyas, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada PT Krakatau Steel (PERSERO) Tbk. Divisi CRM). 1-10.
- Rahmawati, R., Mitrarani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191-201. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, H. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1198019>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Metodologi peelitian kuantitatif teoritik dan praktik (Monalisa (ed.); cetakan ke)*. PT RajaGrafindo Persada.

- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Susilo, T. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal Tekmapro*, 2(2), 5–24.
- Waldyazkia, A. (2017). *Pt Serambi Media Press*. Jom, 4, 562–574.
- Wayan, I., Suarjana, G., Syam, S., Parhusip, B. R., Richard, D., & Palilingan, A. (2022). Analisis Gejala Stres Kerja pada saat Work From Home. *Serina IV UNTAR*, 147–152.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 4(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>.