



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT CITRAABADI SEJATI**

**Oleh : Ani Maryani, Rochmad Fadjar Darmanto\*, Anik Ariyanti\*; Sunarso**  
**email : animaryani46725@gmail.com; fadjar44darmanto@gmail.com; anikfadjar@gmail.com;**  
**sunarso12345678@gmail.com**

### *ABSTRACT*

*This study aims to determine the influence of the physical work environment and nonphysical work environment on employee work stress at PT Citra Abadi Sejati. This research was conducted at PT Citra Abadi Sejati in a population of 550 employees. A sample of 85 people was taken from stratified sampling techniques. The data collection method uses observation and dissemination of questionnaires. Data analysis method with validity test, reliability test, model test, and classical assumption test. The results showed that the physical work environment has a positive and significant influence on employee work stress. Likewise, the nonphysical work environment has a positive and significant influence on the work stress of PT Citra Abadi Sejati employees.*

*Keywords: physical work environment, nonphysical work environment, employee work stress*

### **PENDAHULUAN**

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 berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stress, dari faktor-faktor stress memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stress, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stress memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing.

Menelusuri tentang stress kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stress yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stress kerja. Stress kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu.

(Lim et al., dalam Ando, et al., 2017:2) menyatakan bahwa faktor risiko stress atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stress akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikolog, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2017:60) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2017:60) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

\* Dosen Universitas IPWJA

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Dessler (2016:75) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkat laku manusia.

Menurut (Enny, 2019:59) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2017:60) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2019) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Stres kerja merupakan kondisi emosi negatif berupa ketegangan yang mempengaruhi munculnya reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (*stress reduction*) yang dilakukan manusia untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dapat beberapa peristiwa atau kejadian yang menekan, mengancam, dan membahayakan (*stressor*). Menurut Ekawarna (2018) stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut WHO, stres kerja pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Menurut Siagian (dalam Fatikhin, et al., 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Penelitian ini mengukur tingkat stress kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di

antaranya adalah faktor lingkungan kerja fisik yang ada di PT Citra Abadi Sejati. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap stress kerja karyawan, seperti hasil penelitian (Sentosa & Riana, 2018; Pratama, 2019; Indrian & Arief, 2020;). Pendapat ini didukung (Lahat, 2018; Pangestuti, 2020). Namun hal yang berbeda justru dari penelitian lain (Susilo, 2007; Yulianto, Muiszudin, & Suryadi, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berhubungan dan tidak berpengaruh pada stress kerja karyawan.

Lingkungan nonfisik pun dapat mempengaruhi stress kerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh (Amrizal, 2019; Panggabean, et al., 2021). Lingkungan kerja nonfisik meliputi semua kondisi yang terjadi terkait hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja. Dijelaskan (Sunyoto, 2012) bahwa lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan individu dan hubungan kelompok. Pada penelitian di obyek yang berbeda justru menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh negative terhadap stres kerja karyawan (Noordiansah, 2013; Rahayu, 2014; Kristanti, 2017). Menurut mereka, tingkat lingkungan kerja nonfisik tidak memberikan perubahan pada stress kerja karyawan.

Adanya perbedaan pendapat dalam penelitian di atas, membuat peneliti terinspirasi untuk meneliti tentang stress kerja karyawan dengan menghubungkan dengan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik pada PT Citra Abadi Sejati.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pengembangan Model

#### Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017:60). Menurut Dessler (2016:75) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkat laku manusia. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerja dapat berpengaruh pada fisik, mental, psikologis dan sosial karyawan.

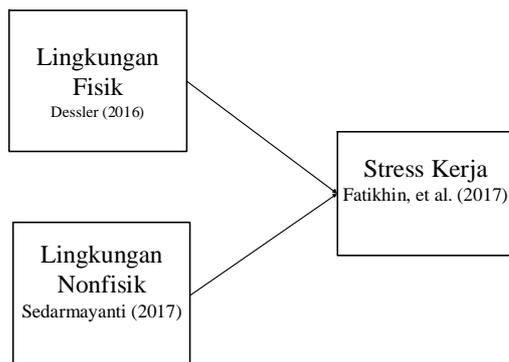
H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

### Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stress Kerja

Menurut (Enny, 2019:59) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2017:60) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2019) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

H1: Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

Gambar 1 Kerangka Pikir



Sumber: data diolah

### PENGAMBILAN DATA

#### Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian dilakukan di salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang tekstil tepatnya di PT. Citra Abadi Sejati ini berada di jalan Raya Jonggol Kampung Sawah, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor.

#### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. Terdapat 3 Variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel

dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Lingkungan Kerja Fisik dengan simbol X1, dan Variabel independen yang kedua yaitu Lingkungan Kerja Nonfisik dengan simbol X2, Satu variabel dependen yaitu Stres Kerja Karyawan dengan simbol Y.

### Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Citra Abadi Sejati pada bagian Produksi unit V (Lima) yang berjumlah 550 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto & Wulandari, 2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 550 pegawai Bagian Produksi Unit 5 PT Citra Abadi Sejati. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto & Wulandari, 2010:103) dengan *margin error* 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{550}{1 + (550 \cdot 0.1^2)} = 85$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error (10%)

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan penelitian ditetapkan sebanyak 85 pegawai.

Tabel 1

Operasional Variabel

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Stres Kerja Stres kerja adalah kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. (Siagian, dalam Fatikhin, et al., 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kondisi emosional</li> <li>- Perubahan kondisi fisik</li> <li>- Perubahan jalan pikiran</li> <li>- Perubahan emosi</li> <li>- Beban Kerja</li> </ul> (Siagian dalam Fatikhin, et al., 2017)
2	Lingkungan Kerja Fisik lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suhu udara</li> <li>- Kebisingan</li> <li>- Penerangan</li> <li>- Mutu udara</li> <li>- Ukuran ruang kerja</li> </ul> (Robbins, 2017)

3	Lingkungan Kerja Nonfisik Lingkungan kerja nonfisik adalah segala keadaan yang terjadi berkaitan pula dengan hubungan kerja, baik atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017)	- Hubungan kerja dengan atasan - Hubungan kerja dengan bawahan - Hubungan kerja dengan rekan kerja - Suasana kekeluargaan - Komunikasi yang baik (Sedarmayanti, 2017)
---	--	---

Sumber: landasan teori

## METODE ANALISIS

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Adapun asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Uji Normalitas  
Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot. Menyebarkan di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.
- 2) Uji Multikolinearitas  
Multikolinearitas yaitu adanya kolerasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen).
- 3) Uji Asumsi Autokorelasi  
Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai *dl* dan *du* pada *Durbin-Watson* tabel dengan kriteria sebagai berikut:
  - $1,21 < DW < 1,65$  = tidak dapat disimpulkan
  - $2,35 < DW < 2,79$  = tidak dapat disimpulkan
  - $1,65 < DW < 2,35$  = tidak terjadi autokorelasi
  - $DW < 1,21$  dan  $DW > 2,79$  = terjadi autokorelasi
- 4) Uji Asumsi Heteroskedastisitas  
Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat

titik-titik pada grafik *Scatter Plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

## ANALISIS LINIER GANDA

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R *Square* ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik

b2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Non Fisik

b3 = Koefisien Regresi Stres Kerja

## HASIL PENELITIAN

### Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristiknya, seperti diuraikan pada Tabel 2 Responden mayoritas perempuan yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA/SMK dan dilengkapi dengan 29 berpendidikan D3/S1, usia kurang dari 25 tahun, dan masa kerja antara 3 dan lebih dari 5 tahun.

Tabel 2

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	%
<b>Pendidikan</b>	9	10,59
- SMP	9	10,59
- SMA/SMK	47	55,29
- D3/S1	29	34,12
<b>Usia</b>		
- <25 tahun	37	43,53
- 26-35 tahun	26	30,59
- 36-40 tahun	8	9,41
- >40 tahun	14	16,47
<b>Jenis Kelamin</b>		
- Laki-laki	21	24,71
- Perempuan	64	75,29
<b>Masa Kerja</b>		
- < 2 tahun	10	11,76
- 3-5 tahun	38	44,71
- >5 tahun	37	43,53

Sumber: data diolah

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel pada penelitian ini terdiri atas 3 variabel yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik dan kinerja. Lingkungan kerja fisik, lingkungan nonfisik, dan kinerja masing-masing diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator. Selengkapnya dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3  
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel; Indikator	Nilai	
	r hitung	Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja Fisik		0,834
- Suhu udara	0,656	
- Luas ruang	0,549	
- Kebisingan	0,595	
- Kepadatan	0,735	
- Kesesakan (Dessler, 2016)	0,542	
Lingkungan Kerja Nonfisik		0,799
- Hubungan kerja dengan atasan	0,601	
- Hubungan kerja dengan bawahan	0,638	
- Hubungan kerja dengan rekan	0,621	
- Suasana kekeluargaan	0,582	
- Komunikasi yang baik (Sedarmiyanti, 2017)	0,534	
Stres Kerja:		0,799
- Kondisi emosional	0,573	
- Perubahan kondisi fisik	0,536	
- Perubahan jalan pikiran	0,504	
- Perubahan emosi	0,592	
- Beban kerja (Fatikin, et al., 2017)	0,691	

Sumber: data diolah

### Uji Asumsi Klasik

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokolerasi.

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Pengujian multikolinieritas dibuktikan dengan masing-masing variabel independen memiliki nilai *Tolerance* = 0,883 dan *VIF* = 1,133. Karena nilai *Tolerance* lebih besar daripada persyaratan minimal (0,883>0,2) dan nilai *VIF* lebih rendah dari persyaratan minimal (1,133<10) maka dapat disimpulkan bahwa analisis linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Uji Autokorelasi dibuktikan dari nilai *Durbin-Watson* hasil perhitungan sebesar DW=2,309. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1,65 < DW (2,309) < 2,35$  yang artinya tidak terjadi autokolerasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas dibuktikan dengan grafik *Scatter Plot* memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan di bawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu.

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokolerasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

### Uji Model

Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square pada hasil analisis adalah sebesar 0,326 dan nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,585 artinya lingkungan kerja fisik yang didukung juga dengan lingkungan kerja nonfisik terbukti mampu mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan sebesar 32,6%.

Tabel 4  
Uji Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig F
1	0,585	0,342	0,326	0,000

Sumber: data diolah

### Model Persamaan dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap stress kerja karyawan, maka digunakan uji analisis regresi ganda dengan hasil pengujian seperti pada Tabel 5.

Tabel 5  
Nilai Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	0,266	0,005	Signifikan
Lingkungan Kerja Nonfisik	0,449	0,000	Signifikam

Sumber: output diolah

Nilai koefisien lingkungan kerja fisik yang positif dan signifikan mempengaruhi stress kerja karyawan yaitu sebesar 0,266 dengan sig 0,005. Nilai koefisien lingkungan kerja nonfisik yang positif signifikan

mempengaruhi stress kerja karyawan yaitu sebesar 0,449 dan sig 0,000. Hasil ini memberikan bukti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis (H2) diterima artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stress kerja dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja**

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja karyawan. Pendapat ini didukung (Sentosa & Riana, 2018; Pratama, 2019; Indrian & Arief, 2020; Pangestuti, 2020). Dari hasil jawaban kuesioner memberikan arti bahwa jika lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan semakin memadai, tentunya akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat diukur dari kenyamanan karyawan di tempat kerja karena suhu udara yang sejuk, ukuran ruang kerja yang luas, jauh dari kebisingan, dan penerangan yang cukup di tempat kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Stres Kerja**

Lingkungan kerja nonfisik mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja karyawan. Pendapat ini didukung (Asmaradana, 2018). Dari hasil jawaban kuesioner memberikan arti bahwa jika lingkungan kerja nonfisik baik, tentunya akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik dapat diukur dari wujud hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hasil ini menjadi bukti empiris (Amrizal, 2019; Panggabean, et al., 2021) bahwa semakin baik lingkungan kerja nonfisik dimana terjalinnya hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan bawahan, hubungan kerja dengan rekan kerja, suasana kerja yang penuh kekeluargaan dan terciptanya komunikasi yang baik sangat berperan dalam merubah stress kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Lingkungan kerja fisik secara positif mempengaruhi stress kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin kuat perubahan stress kerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik secara positif mempengaruhi stress kerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik yang semakin baik, maka stress kerja karyawan akan mengalami perubahan.

Lingkungan kerja fisik dan nonfisik hendaknya menjadi perhatian untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan, berusaha meningkatkan lingkungan fisik dan berusaha untuk selalu memperhatikan hubungan dengan karyawan, rekan kerja setingkat bahkan untuk jam kerja dimana indikator Lingkungan kerja fisik ini berpengaruh terhadap Stres kerja pada karyawan PT Citra Abadi Sejati.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan variabel-variabel penelitian dengan variabel lainnya yang lebih tepat untuk mengetahui lebih baik lagi apa saja yang menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan yang cenderung meningkat, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan budaya organisasi, beban kerja, etos kerja, pelatihan dan sebagainya. Sebab pada penelitian ini variabel yang digunakan masih terbatas hanya pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrizal, S. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Nonfisik terhadap Stres Kerja pada Anggota Dalmas di Eks Keresidenan Banyumas. *repository*.
- Ando, U., & Agustina. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver dalam Melayani Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(2).
- Asmaradana, Y. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lapangan Loading & Hauling Mine Surface PT Freeport Indonesia*. Retrieved from repository.ub.ac.id.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Ekawarna, H. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Manajemen Press.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Makzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1).
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).

- Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31-40.
- Mulyano, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noordiansah, P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Studi pada RS Muhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Rahayu, Y. F. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PJ Muria Jaya Khudus*. Retrieved from eprints.umk.ac.id.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmiyanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susilo, T. (2007). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Nonfisik terhadap Stress Kerja pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali. *Jurnal Tekmapro*.
- Yulianto, Muiszudin, & Suryadi, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Tingkat Stress Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT XXX Factory Rubber. *Jurnal Produktivitas (JPRO)*, 4(2).

---



# ALIANSI

---

**Jurnal Manajemen & Bisnis**



9 772541 545005