

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI

Marsya Sahsabilla¹, Resti Selfiah², Mira Veranita³
Politeknik Piksi Ganesha^{1,2,3}
piksi.marsya.18404041@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Bandung yaitu 96 pegawai. Metode dalam mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan, lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap stres kerja pegawai, berdasarkan dari nilai R^2 (*R Square*) dalam penelitian ini adalah 0,883 atau 88,3% artinya pengaruh dari variabel independen sebesar 88,3% sedangkan sebesar 11,7% dipengaruhi dengan faktor-faktor lainnya. Simpulan, pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Bandung, Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja (Y) secara parsial.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on work stress on employees. This research method is descriptive quantitative. The total population at the Class I Penitentiary Bandung is 96 employees. The method of collecting data is through the distribution of questionnaires as a research instrument. The results showed that the work environment can affect employee work stress, based on the value of R^2 (*R Square*) in this study was 0.883 or 88.3%, meaning that the influence of the independent variable was 88.3% while 11.7% was influenced by factors -other factors. In conclusion, at the Class I Penitentiary Bandung, the work environment (X) has a significant effect on work stress (Y) partially.*

Keywords: Work Environment, Work Stress

PENDAHULUAN

Asset terbesar yang dimiliki dalam suatu organisasi adalah memiliki sumber daya manusia dikarenakan potensi dan peranan dalam berkontribusi penuh untuk keberhasilan di dalam suatu organisasi. Dalam sumber daya manusia terhadap suatu organisasi menjadi salah satu faktor sangat penting sebagai penggerak yang berkontribusi penuh agar tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan aturan, nilai, visi dan misi organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai selaras dengan aturan, nilai, visi dan misi organisasi perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Dalam performa sumber daya manusia terdapat adanya daya pikir dan fisik yang berasal dari diri pribadi sehingga perlu adanya pengelolaan terhadap penurunan ataupun peningkatan performa tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya melakukan proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi adanya beberapa aspek yang perlu dilaksanakan dalam mengelola sumber daya manusia diantaranya adalah pemberian arahan dan motivasi sebagai upaya untuk pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mampu menunjang sumber daya lainnya yang terdapat pada organisasi. Selain mengelola sumber daya manusia, diperlukan pengelolaan terhadap lingkungan kerja sebagai sarana penunjang. Lingkungan kerja mendukung dan berhubungan langsung dengan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Setiap pribadi manusia mempunyai respon saat menghadapi lingkungan yang dihadapinya dalam tingkah laku maupun tindakan. Sehingga tingkat penyesuaian diri terhadap lingkungan berbeda-beda. Lingkungan kerja terdapat di sekitar pegawai dalam melaksanakan tugasnya, kondisi lingkungan kerja tercipta sebagaimana organisasi mendesain dan mengelolanya agar sesuai dengan harapan para pegawai. Rasa nyaman, aman dan bergairah tercipta oleh lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat merasakan lingkungan kerjanya mendukung kegiatan yang dilakukan di lingkungannya. Dalam lingkungan kerja terdapat lingkungan kerja fisik dengan bentuk fisik yang berpotensi berpengaruh langsung ataupun tidak langsung seperti meja dan kursi ataupun penerangan dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja non fisik dapat terbentuk karena hubungan yang berkaitan dalam masalah pekerjaan antar pegawai maupun antara pimpinan dengan anggotanya seperti komunikasi, kerja sama dan tanggung jawab.

Lingkungan kerja berpotensi dalam menekankan tingkat kejenuhan dan stres pegawai. Apabila lingkungan kerja kurang baik akan memiliki potensi untuk meningkatkan rasa jenuh dan stress pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik akan dapat meningkatkan rasa aman, nyaman, gairah dan semangat pegawai sedangkan jika lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang baik akan berpotensi dan mengakibatkan pegawai merasa jenuh, gelisah serta tidak nyaman. Hal tersebut akan menimbulkan resiko dan situasi yang kurang kondusif pada saat pegawai melaksanakan tugasnya.

Perasaan tertekan yang muncul pada diri pegawai dan dirasakan terus menerus memungkinkan membawa dampak stres kerja yang buruk. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang senantiasa dihadapkan pegawai pada tuntutan pekerjaan seperti harus dapat melakukan pekerjaan secara professional memungkinkan memicu

perasaan tertekan pada pegawai. Stres kerja yang terjadi pada pegawai dikhawatirkan akan berdampak kepada kinerja pegawai yaitu menurunnya konsentrasi dan penurunan produktivitas, sulit dalam pengendalian emosi yang berpengaruh terhadap hambatan dalam melaksanakan tugasnya dan perubahan kepada kebiasaan sehari-hari pegawai sehingga perlu adanya penanganan. Jika stres kerja pada pegawai dibiarkan secara terus menerus akan berdampak pada organisasi dimana pegawai memiliki loyalitas dan produktivitas rendah. Selain itu akan memicu suasana kerja yang kurang kondusif dan memungkinkan sedikitnya dapat dirasakan oleh pegawai lainnya. Untuk mengelola stres kerja yang dialami pegawai perlu diketahui sebab yang memicu terjadinya stres kerja. Pemicu dan tingkatan stres kerja yang dialami setiap organisasi akan berbeda tergantung dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik suatu organisasi. Penyebab stres kerja salah satunya yang sering dialami disebabkan karena lingkungan fisik pada tempat kerja seperti kebisingan, suhu udara yang kurang baik dan kelembaban maupun lingkungan non fisik yaitu adalah adanya masalah antar rekan kerja, kurangnya kekompakan pada kelompok dan perlakuan yang diberikan oleh rekan kerja maupun pimpinannya.

Untuk organisasi dapat mencapai tujuannya, Balai Pemasarakatan merupakan organisasi publik yang memiliki nilai, visi dan misi untuk mencapai tujuan. Balai pemasarakatan atau dikenal dengan istilah BAPAS merupakan unit pelaksana teknis yang didirikan di bawah naungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia dan bertugas memberikan bimbingan kemasyarakatan dengan pelayanan seperti pembebasan bersyarat, penyusunan penelitian kemasyarakatan dan upaya diversi.

Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung yang memiliki tugas pokok memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk pemberian pengawasan, pembinaan dan bimbingan kemasyarakatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terhadap klien. Secara teknis dibagi menjadi dua, yaitu bimbingan klien dewasa dan bimbingan klien anak. Selain tugas pokok pada Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung terdapat tugas yang bersifat administratif diantaranya urusan kepegawaian, urusan umum dan urusan keuangan. Dalam melaksanakan tugas pokok atau yang bersifat teknis dan administratif, 96 pegawai yang bekerja pada Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung sehingga memerlukan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik untuk mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu

sarana prasarana dan suasana kerja yang kondusif sangat diperlukan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu bimbingan, pembinaan dan pengawasan terhadap klien masyarakat.

Setelah melakukan pengamatan awal ditemukan masalah yang dikeluhkan oleh pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Bandung yang beralamat di Jalan Ibrahim Adjie No. 431 Kota Bandung, yaitu keterbatasan fasilitas pendukung yang tersedia dikarenakan kurangnya luas lahan dan bangunan sehingga menyebabkan suasana kerja di kantor cenderung kurang kondusif serta berpengaruh kepada tata kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai balai pemasyarakatan Kelas I Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Nuraini, 2013) yaitu seluruh keadaan yang berada disekeliling pegawai dan sangat berpengaruh pada konsentrasi pegawai saat sedang melaksanakan tugas-tugasnya. Contohnya sirkulasi udara (AC), kebersihan dilingkungan kerja, penerangan yang memadai baik dari penerangan listrik maupun penerangan dari luar, karena hal-hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, konsentrasi dan semangat pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Setiawan (2019) mendeskripsikan lingkungan kerja merupakan sekumpulan perlengkapan atau sebuah alat yang dihadapi oleh lingkungan disekitar tempat kerja dimana seorang pegawai sedang melaksanakan tugasnya, metode dan pengaturan kerjanya baik secara individu ataupun bagi sekelompok pegawai. Metode pekerjaan dan pengaturan kerjanya yang baik akan membuat pegawai lebih mudah memahami dan lebih mudah dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagian (2006) meperoleh beberapa situasi yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu, a) gedung atau bangunan kantor; b) ruangan pekerjaan yang luas; c) sirkulasi udara di tempat kerja; d) ventilasi udara untuk

pencahayaan dari luar; e) terdapat tempat ibadah untuk sarana keagamaan atau mushola; f) terdapat sarana transportasi kendaraan untuk pegawai.

Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti dalam Hakiki (2016) berpendapat tentang lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi yang memiliki wujud fisik dan berada di lingkungan kerja dimana suatu kondisi tersebut dapat memotivasi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam hal keamanan dan kenyamanan kinerja pegawai pada saat menjalankan tugas-tugasnya terhadap suatu perusahaan. Lingkungan kerja tersebut yaitu sebagai faktor yang mendukung kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti halnya yang seringkali dijumpai oleh pegawai pada meja kerja dan dirasakan oleh pegawai pada saat berada di ruang kerja.

Kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi jadi dua komponen. Yang pertama yaitu lingkungan kerja yang berkaitan secara langsung dengan para pegawai dan yang berada persis di sekitar pegawai, seperti: meja, kursi, laptop, printer, arsip dokumen dan sebagainya. Dan yang kedua yaitu lingkungan kerja penghubung (perantara) yaitu lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kondisi fisik para pegawai dalam bekerja, seperti ventilasi ruangan, pengaturan tempat duduk, sirkulasi udara, pencahayaan dari luar, suara bising, kualitas air, kualitas makanan, suhu udara (kelembaban), tata warna, dekorasi dan suatu keadaan lainnya yang mempengaruhi keadaan fisik pegawai.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut pendapat Sedarmayanti (2011) dalam Kristanti (2017) ialah segala hal yang memiliki sangkut paut dengan pekerjaan, misalnya ikatan kerja dengan pimpinan atau bos dan juga ikatan sesama kolega kerja yang memiliki sebuah jabatan yang sama ataupun ikatan dengan bawahan yang terjalin dengan baik. Ikatan pegawai yang terjadi dengan pimpinan atau rekan kerjanya terjalin karena adanya komunikasi. Komunikasi yang baik akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja sedangkan komunikasi yang berjalan kurang baik akan menyebabkan konflik kerja.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sidanti (2015) dalam Setyawan (2016) adalah segala kondisi yang berlangsung di kantor atau tempat bekerja, meliputi suatu ikatan pekerjaan dengan semua orang yang berada pada organisasi tersebut. Sebuah ikatan yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan pegawainya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2013) definisi dari stres kerja merupakan keadaan dan perasaan yang tertekan secara psikologis sehingga mempengaruhi perasaan, daya pikir dan keadaan seorang pegawai. Akibatnya stres kerja yang berlebih dapat berdampak pada kemampuan individu dalam bekerja dan konsentrasi menjadi menurun sehingga mengakibatkan kinerja dan prestasi kerjanya terganggu. Cara mengatasi stres kerja yang baik dengan mencari tahu apa yang menjadi penyebab stress kerja, istirahat yang cukup dan buat suasana yang nyaman di tempat kerja.

Stres kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dalam Tun (2018) mendefinisikan sebagai suatu kondisi tekanan yang tidak diinginkan yang dialami pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja tersebut dilihat dari perasaan yang tidak stabil, suka menyendiri, insomnia, selalu cemas dan tegang, sulit untuk rileks, serta dapat mengalami gangguan pada pencernaan.

Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Suprihanto (2003) menyatakan sebagian faktor-faktor yang menjadi pemicu stress dalam bekerja yaitu, a) suara bising dengan intensitas tertentu, dapat menjadi sumber stres kerja bagi pegawai; b) perasaan lelah dapat mengakibatkan stres karena kemampuan dalam bekerja menjadi tidak bersemangat dan menurun; c) pergeseran pola kerja, sebuah perusahaan yang selalu mengubah pola kinerja bisa menimbulkan stres kerja pegawai; d) jetlag (kelelahan yang berlebihan), kondisi tersebut adalah bentuk kepenatan yang mengganggu kondisi fisik manusia seperti,

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian tersebut terdapat variabel penelitian yang digunakan diantaranya yaitu Lingkungan Kerja (X) merupakan hal penting yang dapat

menunjang pegawai dalam menjalankan tugasnya dan berhubungan langsung dengan pegawai dan Stres Kerja (Y) merupakan kondisi yang dialami oleh pegawai dimana dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan kegiatannya, stres kerja dapat membuat pegawai merasakan rasa jenuh dan gelisah. Hal tersebut dapat berpengaruh pada produktivitas.

Metode penelitian dengan menggunakan jenis metode kuantitatif beserta pendekatan deskriptif. Teknik dalam pengumpulan datanya dengan melalui penyebaran kuesioner. Pengisian kuesioner dilakukan dengan sampel pada populasi pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung yang tujuannya untuk mengetahui tanggapan dari responden. Populasi penelitiannya merupakan para pegawai yang secara keseluruhan bertugas di kantor Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung. Dengan jumlah pegawai 96 orang. Teknik yang dikenakan untuk pengambilan data dengan melalui teknik sampel acak sederhana (simple random sampling) dan terdapat sampel sejumlah 63 orang pada Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung. Jika populasi tersebut luas maka peneliti tidak dapat mengkaji seluruh populasi yang ada.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak valid jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut paparan hasil uji validitas untuk variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Lingkungan Kerja (X)

Variabel	No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (Y)	1	0,782	0,248	Valid
	2	0,829	0,248	Valid
	3	0,824	0,248	Valid
	4	0,824	0,248	Valid
	5	0,846	0,248	Valid
	6	0,827	0,248	Valid
	7	0,652	0,248	Valid
	8	0,638	0,248	Valid

9	0,663	0,248	Valid
10	0,528	0,248	Valid
11	0,509	0,248	Valid
12	0,413	0,248	Valid
13	0,505	0,248	Valid
14	0,471	0,248	Valid
15	0,543	0,248	Valid

Berdasarkan dari uji validitas tersebut diketahui masing-masing item kuesioner memiliki r_{tabel} 0,248. Kuesioner dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan bahwa 11 item dari pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X) dinyatakan valid. Dengan demikian validitas dari alat ukur dapat terpenuhi.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y)

Variabel	No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	1	0,713	0,248	Valid
	2	0,662	0,248	Valid
	3	0,702	0,248	Valid
	4	0,691	0,248	Valid
	5	0,720	0,248	Valid
	6	0,582	0,248	Valid
	7	0,657	0,248	Valid
	8	0,559	0,248	Valid
	9	0,655	0,248	Valid
	10	0,563	0,248	Valid
	11	0,528	0,248	Valid

Berdasarkan uji validitas di atas dapat diketahui masing-masing item kuesioner memiliki r_{tabel} 0,248. Kuesioner dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan bahwa 15 item pertanyaan dari variabel Stres Kerja (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian validitas dari alat ukur dapat terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Kuesioner sebagai alat ukur pada penelitian harus mempunyai keandalan atau reliabilitas. Sebuah alat ukur yang andal adalah alat ukur yang dapat digunakan berulang kali dan hasilnya relatif sama. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X) dan stres kerja (Y).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

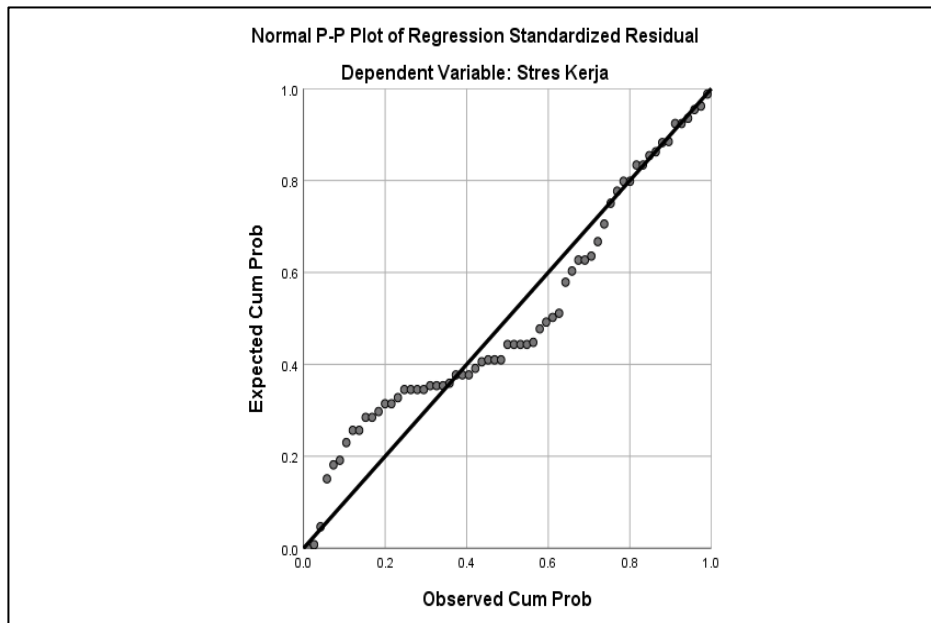
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,854	>0,60	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,905	>0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja (X) adalah 0,854, karena lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen di lingkungan kerja (X) reliabel atau andal. Dan diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel stres kerja (Y) adalah 0,905, karena nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel stres kerja (Y) reliabel atau andal.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan agar mengetahui data yang akan diuji berdistribusi secara normal atau tidak. Hal ini dimaksudkan agar nantinya dalam melakukan pengolahan datanya menggunakan cara yang tepat. Hasil dari pengujian normalitas data ini menggunakan program SPSS 26 *for windows*, berikut grafik normal untuk melihat kenormalan data:

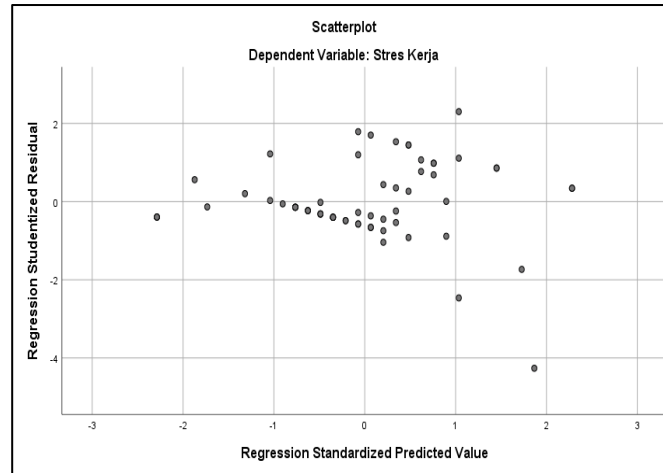


Gambar 1. Normalitas P-P plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 *for windows*

Berdasarkan grafik yang terlihat diatas titik-titik yang ada menyebar disekitaran garis diagonal yang ada dimana gambaran tersebut menunjukkan bahwa data dalam distribusi data yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan agar dapat terlihat ada atau tidak adanya suatu penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan *Scatter-plot* beserta SRESID dan ZPRED.



Gambar 2. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 for windows

Pada gambar 2 terlihat titik-titik di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y tersebar secara acak dan tidak terbentuk sebuah pola yang jelas, sehingga tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan dalam penelitian agar dapat menjawab rumusan masalah yang sebelumnya telah dirumuskan. Uji tersebut digunakan untuk mengukur apakah terjadi pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (variabel independen) terhadap Stres Kerja (variabel dependen). Maka hasil yang diperoleh dari pengujian data dapat diketahui hasil uji t-nya seperti dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.079	1.708		1.217	.228
	Lingkungan Kerja	1.291	.060	.940	21.506	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 for windows

Berdasarkan hasil tabel uji t yang dilakukan dengan variabel lingkungan kerja. Kriteria dalam pengujian taraf signifikan $\alpha = 0,05$, $df = n-k-1$, maka $df = 63-1-1 = 97$, sehingga $t_{tabel} 1,999$.

Tabel menunjukkan t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar $21,506 > t_{tabel} 1,999$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh signifikan. Sehingga disimpulkan pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap stres kerja.

Uji Regresi Linear Sederhana

Menggunakan model regresi atau disebut persamaan regresi linier sederhana. teknik ini dipergunakan untuk menggabungkan antara variabel tetap (Y) dengan satu variabel bebas (X) dan juga dapat digunakan untuk memastikan nilai prediksi atau ramalannya. Berdasarkan hasil dari penelitian sehingga ditemukan output regresi linear sederhana yang telah dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a		T	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.079	1.708		1.217	.228
	Lingkungan Kerja	1.291	.060	.940	21.506	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 for windows

Dapat diketahui persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon$$

Mengacu pada persamaan regresi diatas, sehingga dihasilkan persamaan regresi sesuai dengan table sebagai berikut:

$$Y = 2,079 + 1,291 X_1 + \epsilon$$

Koefisien konstanta $\alpha = 2,079$ bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel Lingkungan Kerja (X) atau variabel tersebut dinyatakan nilainya 0, maka Stres Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 2,079.

Koefisien $b_1 = 1,291$ bernilai positif membuktikan bahwa dengan mengasumsi ketiadaan variabel independen lain, bilamana Lingkungan Kerja (X) ditingkatkan 1 satuan, maka Stres Kerja (Y) akan naik sebesar 1,291.

Uji Koefisien Kolerasi

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan *software* SPSS 26. Hasil perhitungannya didapatkan dan diberikan interpretasi terhadap kuatnya suatu hubungan tersebut dengan menggunakan panduan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.
Uji Koefisien Kolerasi Lingkungan Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.882	3.41429
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Stres Kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 *for windows*

Hasil tabel diatas menunjukkan diperoleh hasil dengan angka R sebesar 0,940. Berdasarkan tabel koefisien kolerasi di atas, hasil perhitungan kolerasi bernilai sebesar 0,940 dengan derajat kepercayaan 95% dan tingkat signifikan $\alpha=0,05$, nilai tersebut terdapat pada kategori 0,80 – 1,000. Hal tersebut memperlihatkan terjadinya hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan suatu komponen yang berasal dari keberagaman total variabel terikat Y dan dapat diperhitungkan oleh keberagaman variabel bebas X. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 (nol) dan 1 (satu). Bilamana angka koefisien determinasi mendekati 1 maka kemampuan dalam menguraikan variabel independen mewariskan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk mengantisipasi variasi variabel dependen.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1				
1	.940 ^a	.883	.882	3.41429
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Stres Kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 for windows

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai

Hasil dan interpretasi berdasarkan uji yang telah dilaksanakan dalam menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung. Berdasarkan tabel 7 ditemukan bahwa R^2 (*R Square*) adalah 0,883 atau 88,3% yang berarti dari pengaruh variabel independen 88,3% sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti. Hal yang dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y). Hasil nilai dari perhitungan koefisien determinasi, $kd = 88,3\%$, jadi kesimpulannya dari pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y) termasuk dalam kriteria kuat.

Berdasarkan uji T diperoleh t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar $21,506 > t_{tabel} 1,999$, diartikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh signifikan. Sehingga disimpulkan pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap stres kerja. Keletihan dan kejenuhan di tempat kerja akan berkurang dengan lingkungan kerja yang benar-benar aman. Ketika kondisi kerja menyenangkan dan produktif, akan lebih mudah bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas, dan bersama-sama, mengurangi tekanan gaji mereka. Sebaliknya, ketika kondisi kerja tidak menyenangkan dan tidak produktif, para karyawan akan lebih sulit mempertahankan tekanan gajinya (Lahat & Santosa, 2018).

SIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan secara parsial lingkungan kerja (X) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y). Sehingga lingkungan kerja terdapatnya hubungan yang sangat kuat dengan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Hakiki, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya

- Bondowoso. *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Jember, Jember
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 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>
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31-40. <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/287017/JURNALAMAS.pdf>
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Setiawan, N. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *JUMANT*, 11(1), 165–173. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/511>
- Setyawan, I. (2016). *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)*. *Seminar Nasional dan The 4th Call for Syariah Paper*, 1–23. Surakarta
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (13th ed.). Jakarta: Bumi Aksara
- Suprihanto, J., Harsiwi, A., & Hadi, P. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Tun, G. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media