

PENGARUH STRESS DI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RADIO WAHANA INFORMASI GEMILANG

Wigo Edwin Santoso

Universitas Negeri Surabaya

wigoedwin19@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of independent variables (stress and physical work environment) on employee performance at PT. Radio Wahana Informasi Gemilang Surabaya. Data obtained from the results of questionnaires and interviews. The sample in this study were 54 respondents who were taken by the Slovin formula sample method. Data collection techniques used are questionnaire techniques that are distributed directly to respondents in this case are employees of PT. Radio Wahana Informasi Gemilang Surabaya. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. This study uses reliability, validity and classical assumption techniques. The results of this study indicate that stress independent variables have no effect and the physical work environment has a positive effect on employee performance

Keywords: employee performance; job stress; physical work environment.

PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan dan teknologi selalu berkembang dan mengalami kemajuan, sejalan dengan perkembangan zaman dan perkembangan cara manusia berfikir. Masyarakat di Indonesia ialah salah satu negara berkembang yang tak akan bisa maju sebelum memperbaharui kualitas sumber daya manusia bangsa kita. Kualitas hidup bangsa besar kaitannya untuk mendapat pengaruh dari perusahaan yang memberikan devisa tersendiri untuk bangsa Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia juga menghasilkan perilaku organisasi yang mendasarkan diri terhadap apa yang dilakukan oleh anggotanya dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dari organisasi. Organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan sebagai Sumber Daya Manusia yang mereka miliki dan juga sebaliknya.

Jika karyawan sebagai personal tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri dengan lingkungan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh pada kerjanya. Menurut Mangkunegara (2009:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar parakaryawan mempunyai prestasi kerja dan kinerja yang tinggi sehingga output organisasi bisa tergapai secara efisien dan efektif (Azizah dan Troena, 2013). Adapun beberapa fakta yang mempengaruhi kinerja pada karyawan, yang pertama adalah stres.

Dalam hal ini, stres bisa menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk yang bersifat fisiologis, psikologis dan berperilaku (Ismainar, 2015:191). Fisiologis, seperti perubahan yang terjadi dalam metabolisme seseorang, gangguan pada cara bekerja jantung, pusing dan gangguan pernafasan. Psikologis, seperti ketegangan, mudah tersinggung, bersikap menunda pekerjaan, kebosanan, dan ketidakpuasan pekerjaan. Perilaku, seperti menurunnya produktivitas, tingkat keterlambatan besar, pencarian hobi dengan merokok lebih tinggi dari biasanya, dan keinginan pindah kerja.

Stres dalam kehidupan seseorang dapat berasal dari faktor lingkungan, organisasional, dan dari dalam individu. Dan ini bisa dibuktikan menurut Ahmed, Ramzan (2013) yang menyatakan bahwa stress memiliki korelasi terhadap kinerja kerja. Ini dipertegas dengan

hasil yang dikaji oleh Saifuddin (2016) yang menjelaskan jika stress kerja mempengaruhi negatif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut mengalami kontradiksi dengan kajian Zafar *et al.*, (2015) yaitu mengatakan apabila stress mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan. Variabel lain yang dianggap dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah lingkungan kerja.

Lingkungan dari suatu kerja merupakan segala bentuk sesuatu yang berada di sekeliling para pegawai yang dirasa mampu berpengaruh dengan individunya dalam mengerjakan pekerjaan yang diemban (Nitisemito, 2002:183). Tidak hanya itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh positif dan signifikansinya positif terhadap kinerja dari karyawan (Almustofa, 2014). Lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Dengan lingkungan kerja kondusif sangat memungkinkan produktifitas dari seorang karyawan meningkat, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja kurang kondusif juga dapat menurunkan produktifitas karyawan sehingga output kerja yang didapat dapat dicapai secara maksimal. Seperti halnya divisi music director, music director adalah karyawan perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas semua pemutaran lagu di radio tersebut. Divisi ini bertugas untuk membuat rencana pemutaran lagu yang dipadukan dengan rencana siaran dari penyiar, agar *output* yang dikeluarkan akan terdengar bagus. Namun fenomena yang terjadi oleh divisi ini adalah dimana music director ini mempunyai tempat berdekatan dengan kamar mandi dan berdekatan juga dengan lima divisi lain dimana hanya ada satu penerangan dan kurangnya sirkulasi udara yang masuk di ruangan tersebut. Merujuk dari pemaparan mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja bisa dipecah menjadi dua lingkungan yakni lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan Lingkungan kerja fisik atau fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan.

Dengan adanya pemecahan lingkungan kerja tersebut tidak bisa dipisahkan satu dengan lainnya. Keduanya harus mengalami keseimbangan, karena lingkungan kerja non fisik maupun fisik dirasa mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat berpengaruh pada gaji, motivasi suatu pekerjaan, kedisiplinan kerja, kepuasan suatu kerja, dan lingkungan kerja menurut (Siagian, 2010:12).

Adapun beberapa penelitian yang dilakukan oleh Awan (2015) yang hasilnya melalui pengamatan kuisionernya bahwa variable-variabel layaknya dukungan dari supervisor, interaksi dengan rekan kerja, workshop dan pengembangan, atraktif dan cepat intensif dan perencanaan sebuah pengakuan, hambatan kerja yang dirasa memadai di tempat kerja amat membantu dalam mengembangkan pekerjaan. Penelitian berikutnya sengaja di lakukan oleh Sukamto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik maupun fisik dapat mempengaruhi secara signifikan positif pada kinerja karyawan di BKPPP wilayah Samarinda.

Kajian yang mendukung berikutnya adalah dari jurnal Yacinda (2014) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh kuat dan juga mempengaruhi secara positif dari kinerja karyawan dan variable kerja non fisik memiliki pengaruh yang tidak kuat terhadap variable kinerja suatu karyawan. Tidak hanya itu saja ada juga penelitian yang menjelaskan bila faktor lingkungan dari kerja mempengaruhi secara negative pada kinerja seorang karyawan, hasil ini dinyatakan dalam sebuah jurnal dari Naharuddin, Sadegi (2015).

Penelitian ini dilakukan di PT. Radio Wahana Informasi Gemilang. Alasan penulis memilih tempat tersebut adalah terdapat fakta yang terjadi dilapangan yaitu tidak adanya konsistensi dari karyawan terhadap job desk/penugasan yang diberikan. Menurut wawancara oleh manajer perusahaan tersebut, karyawan dianggap kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa karyawan diberikan 2 tugas kerja dalam satu waktu. Seperti halnya seorang penyiar radio yang di berikan tanggung jawab sebagai siaran saja namun harus merangkap divisi lain, sebagai contoh penyiar yang merangkap dengan tim kreatif.

Fenomena kedua permasalahan terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu tempat kerja yang masih belum memadai untuk bekerja, sebagai contoh ruangan kerja yang kurang cahaya, lokasi kerja yang terdapat di daerah tengah kota dengan jarang sekali tersedia kantin untuk istirahat makan siang, tidak adanya ruangan khusus untuk staff dan karyawan dan ruang kerja yang kecil. Masih terkait dengan permasalahan lingkungan, kali ini adalah permasalahan lingkungan non fisik yang diantaranya belum jelasnya struktur tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Berbagai permasalahan yang ada juga bisa menghambat kelangsungan suatu perusahaan untuk berkembang. Satu diantara referensi jurnal yang penulis dapatkan berjudul Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pakistan yang memaparkan bahwa, Stress muncul di mana ada banyak pekerjaan dan melebihi dari kapasitas pekerja (Zafar *et al.* 2015). Karena memang Stress kerja terkait adalah fenomena di seluruh dunia yang mempengaruhi tidak hanya karyawan tetapi juga mempengaruhi organisasi juga. Atas dasar inilah penulis berusaha untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai permasalahan dalam suatu industri.

Dilihat dari fenomena yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu judul dari penelitian tentang “Pengaruh Stress di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di “PT. Radio Wahana Informasi Gemilang”. Judul dari kajian ini dipilih dikarenakan penulis merasakan adanya perhatian lebih untuk memahami dan membahas serta dirasa perlu untuk memperoleh partisipasi dari semua elemen yang perduli dengan dunia pendidikan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stress Kerja

Pendapat dari Robbins (2008) stress ialah suatu keadaan dinamika yang dialami seseorang yang kemudian dikonfrontasikan dengan suatu peluang, hambatan, atau tuntutan yang dipengaruhi dengan hal yang amat diinginkan dan nantinya disimpulkan sebagai sebuah ketidakpastian dan penting. Sedangkan, menurut Hasibuan (2003) stress dijelaskan sebagai sebuah kondisi keketatan yang mampu

mempengaruhi tingkat emosi, proses untuk berfikir, dalam ruang lingkup kondisi seseorang. Individu-individu yang merasakan stress menjadi canggung dan mengalami kekhawatiran yang berlebihan. Mereka dirasa acap kali menjadi sering mudah marah, agresifitas tinggi, tidak mudah santai, atau menunjukkan perilaku yang tidak menyenangkan. Lebih lanjut menurut Luthans (2000), stress merupakan respon dalam penyesuaian diri yang disebabkan oleh perbedaan seseorang dengan proses psikologis, sebagai akibat dari perlakuan terhadap lingkungan, situasi maupun keadaan yang terlalu banyak memerlukan tuntutan mental dan fisik individu.

Merujuk dari hasil kajian dan pendapat dari para ahli diatas maka yang dijadikan pengukuran dari Stress Kerja menggunakan poin-poin dari hasil penelitian Vigoda (2012) yang sudah disesuaikan dengan obyek dari kajian. Penjabaran indikator yang akan dipergunakan dalam penelitian, antara lain: Kesal terhadap aturan, Ketegangan, Cepat lelah, Kesehatan, Emosi terhadap pekerjaan yang dihadapi, Terbebani oleh pekerjaan, Beban di akhir hari kerja, Bekerja terlalu keras, Merasa tidak nyaman dengan orang-orang di sekitar, dan Bekerja melampaui kemampuan.

H1 : Diduga stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT Radio Wahana Informasi Gemilang

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2001:1), ialah keseluruhan dari peralatan maupun materi yang diperlukan, lingkungan disekitar yang dimana individu berkarya, metode dalam pekerjaan, dan penyetelan jadwal kerjanya baik untuk tiap individu ataupun sebagai organisasi. Sedangkan pemikiran dari Manulang (2000:24), menjelaskan apabila lingkungan kerja ialah suatu kondisi, situasi maupun keadaan yang dirasa mampu memunculkan semangat dalam bekerja yang amat tinggi dalam mencapai suatu hasil kinerja yang sedari awal diinginkan. Lebih lanjut pendapat Fatchi (2014) memaparkan apabila ” Lingkungan kerja merupakan variabel-variabel diluar seseorang baik non fisik ataupun fisik dalam suatu perusahaan. Variabel secara fisik ini

mencakup suhu ditempat kerja, peralatan kerja, kepadatan dan kesesakan, luas ruang kerja, dan kebisingan sedangkan untuk non fisik dapat mencakup hubungan kerja yang berbentuk di perusahaan antara pemilik dan karyawan serta antar sesama pegawai ". Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang berbentuk antar sesama pegawai maupun hubungan kerja antara pegawai dan pemilik .

Didasarkan pada jurnal dan teori diatas maka yang dijadikan pengukuran variabel Lingkungan Kerja merupakan indikator merujuk pada hasil kajian Setiyadi dkk (2015) yang telah dilakukan penyesuaian dengan obyek dari penelitian. Indikator yang dipergunakan, ialah: Distribusi cahaya yang merata, Penerangan ruangan yang cukup, Suhu ruangan yang terjaga, Kelancaran sirkulasi udara, Tingkat kebisingan, Tingkat kebersihan, Penyediaan peralatan K3, Pelatihan K3, dan Tingkat kesesuaian pemberian warna.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT Radio Wahana Informasi Gemilang.

Kinerja Karyawan

Kinerja berdasarkan pendapat dari Mandagie *et.al* (2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu output kerja yang diperoleh seorang pegawai, diartikan sebuah pencapaian tujuan yang diinginkan. Pendapat lain dari Mangkunegara (2010:9), menjelaskan bahwasanya kinerja adalah suatu prestasi dari pekerjaan atau output kerja baik kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh sumber daya manusia yang bersatu dalam kurun periode waktu untuk menjalankan kerjanya dan telah disesuaikan dengan beban yang diemban kepadanya. Sedangkan Moehariono (2012:95), memaparkan jika kinerja ialah penggambaran tentang tingkat sasaran pelaksanaan suatu proyek kegiatan atau hasil kebijakan dalam menghasilkan tujuan, visi dan misi, serta target perusahaan yang dipaparkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja bias dilihat dan diuji jika seseorang ataupun sekelompok pegawai telah mendapat syarat ataupun standar dalam keberhasilan tolok ukur yang telah dituangkan perusahaan.

Apabila melihat dari teori dan hasil kajian yang telah dipaparkan diatas maka yang dijadikan pengukuran untuk mengukur variabel Kinerja

Karyawan digunakanlah dimensi daripada hasil penelitian Wirawan (2007:166) yang telah disesuaikan dengan objek penelitian. Adapun indikator yang dipergunakan, yaitu: Kualitas pekerjaan, Keterampilan kerja, Kuantitas pekerjaan, Tanggung jawab, Disiplin, Prakarsa, dan Kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan didasarkan pada metode penelitian kuantitatif. Jenis metode penelitian yang disajikan menggunakan desain pengkajian konklusif. Sumber data yang dimanfaatkan untuk penelitian ini meliputi data sekunder dan data primer dengan memanfaatkan tehnik dalam pengambilan data berupa wawancara, observasi dan kuisioner.

Lokasi dalam penelitian ini menggunakan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang Jl Embong Gayam no.29 Surabaya. Waktu penelitian yang digunakan adalah di bulan Maret 2018 sampai selesai.

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Radio Wahana Informasi Gemilang sejumlah 69 pegawai.

Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi pegawai laki-laki ataupun perempuan. Dalam penelitian yang dilakukan ini, metode pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yakni *simple random sampling*, dimana penulis memberi beberapa peluang yang sama untuk setiap anggota dari populasi (pegawai) yang kemudian dipilihlah menjadi sampel yang dibuat secara *randomly* tanpa melihat strata yang ada pada populasi itu yakni sejumlah 59 orang dari total pegawai di PT. Radio Wahana Informasi Gemilang.

Variabel independen dari penelitian yakni Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel dependen ialah Kinerja Karyawan (Y). Patokan pengukuran yang dipergunakan yakni skala likert. Penelitian ini menerapkan alat analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS 23.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah yang digunakan dalam analisis data sebelum dilakukan, wajib dulu untuk mengerjakan uji validitas serta reliabilitas. Hasil uji validitas didapatkan *Corrected Item –*

Total Correlation lebih tinggi dibandingkan 0,268 sehingga bisa dinyatakan valid, artinya angket bisa dipakai sebagai alat ukur dampak stress kejadian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Radio Wahana Informasi Gemilang.

Hasil nilai uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel dikarenakan hasil yang diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dibanding 0,70 yaitu nilai Stress Kerja (X1) senilai 0,897, Lingkungan Kerja(X2) senilai 0,876 dan Kinerja Karyawan(Y) senilai 0,870, sehingga pernyataan-pernyataan pada instrument penelitian (angket) bisa dipakai sebagai alat ukur pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan KerjaterhadapKinerja KaryawanPT Radio Wahana Informasi Gemilang.

Pada uji normalitas, residual data dapat dikatakan normal karena pada grafik gambar normal p-p plot dapat dilihat motif titik-titik menjalar yang kemudian mengikuti arah dari garis diagonal, sedangkan pada uji kolmogorov-smirnov menghasilkan hasil signifikansi senilai 0,337 yang lebih tinggi dibandingkan 0,05. Artinya bahwa residual data telah terdistribusikan secara normal.

Pada uji multikolinieritas, data terlepas dari penyakit multikolinieritas karena diperoleh nilai tolerance kedua variabel independen sebesar 1,000 yang lebih tinggi dari angka 0,1 serta nilai VIF dari variabel bebas senilai 1,000 lebih sedikit dari 10. Artinya riset ini tidak terjadi hubungan yang besar antar variabel bebas, sehingga model regresi ini masih bisa diterima.

Pada uji heterokedastisitas, penelitian ini menggunakan uji Glejser dan diperoleh data terbebas dari masalah heterokedastisitas karena diperoleh bobot signifikansi variabel stress kerja senilai 0,408 dan variabel lingkungan kerja senilai 0,337 seluruh nilai variabel bebas lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan apabila hasil Uji Glejser ini sejalan dengan hasil gambar scatterplot yang menyatakan tidak terjadi heterosekdastisitas pada model regresi penelitian.

Pada tabel 1, nilai dari konstanta (α) positif yakni 12,906. Nilai positif ini bisa diartikan bila variabel lingkungan kerja fisik

diasumsikan angka nol (0), maka kinerja pegawai bernilai 12,906.

Tabel 1.
HASIL KOEFISIEN REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	12,906	4,769	2,706	,009
Stres Kerja	-,084	,175	-,479	,634
Lingkungan Kerja Fisik	,569	,204	2,796	,007

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 23

Variabel stress kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang, dikarenakan nilai signifikansi berada di angka 0,634 yang artinya lebih tinggi dari nilai 0,05 sehingga variabel ini tidak bisa dimasukkan kedalam model regresi.

Variabel lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang, karena nilai signifikansi berada di angka 0,007 dapat diartikan tidak melebihi nilai 0,05 sehingga dapat dimasukkan kedalam model regresi.

Pengujian hipotesis dari stress kerja memiliki nilai signifikansi yaitu 0,634 dan lebih besar dari 0,05 dan memiliki koefisien bernilai -0,084. Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 maka stress kerja secara parsial tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 ditolak.

Pengujian hipotesis dari lingkungan kerja fisik memperoleh nilai signifikan yakni 0,007 yang tidak melebihi 0,05 serta memiliki koefisien bernilai 0,569. Hal itu menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik secara parsial mmpngaruhi secara positif variabel kinerja karyawan. Maka hipoteis H_2 diterima.

Hasil dari Uji Simultan (F) diketahui bahwasanya nilai F hitung sebesar 16,181, dan nilai dari signifikansi yakni $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa

semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil analisis koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,364 = 36,4\%$. *Adjusted R Square* dipilih karena setiap satu penambahan nilai mampu mempengaruhi secara keseluruhan. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat memaparkan variasi dari variabel kinerja karyawan bernilai $0,364 = 36,4\%$. Sedangkan sisanya $0,636 = 63,6\%$ dapat diartikan dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar daripada variabel yang dipergunakan untuk penelitian.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel stress kerja (X_1) bernilai sebesar $0,634$ yang lebih besar dari $0,05$ dan memiliki nilai koefisien $-0,084$. Dengan nilai signifikansi diatas $0,05$ maka stress kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya X_1 tidak berpengaruh terhadap Y . Merujuk pada hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian diperoleh sebuah hasil bila stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya sedikit atau banyaknya stress yang dirasakan pegawai tidak terlihat dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Radio Wahana Informasi Gemilang.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini memperkuat penelitian dari Mahardiani *et al* (2013) yaitu stress kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Jadi dapat diambil kesimpulan jika hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak. Hal yang menyebabkan tidak berpengaruhnya stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah memang karyawan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang sangat fleksibel dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya.

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden untuk variabel Stress Kerja dari nilai statistik rata-rata (mean) Stress Kerja menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dirasakan oleh pegawai di PT. Radio Wahana Informasi Gemilang termasuk kedalam kategori tinggi. Dijelaskan bahwa pegawai di PT. Radio Wahana Informasi Gemilang seringkali mengalami ketegangan antar pegawai saat

melaksanakan tugas, pegawai sering mengeluhkan terkait kesehatan, rasa kesal yang dirasakan oleh pegawai terhadap perusahaan seringkali terjadi terkait peraturan yang diberlakukan dan dirasa tidak sesuai dengan keinginan. Pegawai juga seringkali merasa cepat lelah saat mengerjakan tugas dari perusahaan, dan cenderung mudah emosi saat tengah menangani pekerjaan yang dihadapi. Beban yang didapatkan saat akhir pekan berupa lembur juga seringkali menjadi penyebab stress kerja. Pegawai pun merasa tidak nyaman dengan rekan kerja yang ada di perusahaan sehingga menurunkan fokus kerja dan perkembangan mereka. Pekerjaan yang didapatkan dari perusahaanpun seringkali terlalu keras dan melampaui apa yang dapat dilakukan oleh pegawai.

Subjek penelitian sebagian besar berstatus lajang yakni sebanyak 48 responden yang berarti 89% dari total keseluruhan responden, untuk pegawai dengan menikah sebanyak 6 pegawai atau sebanyak 11% dari total keseluruhan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan status lajang yaitu sebanyak 89%. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian masa kerja pegawai sangat menentukan persentase stress kerja yang dialami. Dapat dibuktikan dari pegawai baru yang masuk ke perusahaan akan mengalami tingkat stress kerja lebih tinggi dibanding dengan pegawai lama dikarenakan PT Radio Wahana Informasi Gemilang ialah perusahaan yang bergerak di kratif industri.

Hasil ini memperkuat wawancara yang telah dilakukan terhadap *Operational Manager* PT. Radio Wahana Informasi Gemilang yang menyatakan bahwa karyawan di perusahaan tersebut pernah mengalami stress kerja yang sangat dalam, namun hal itu terjadi tidak di setiap hari karena sistem kerja yang fleksibel dan melihat dari masa kerja yang telah dilalui oleh karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian yang sudah dilakukan didapat hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai $0,007$ yang lebih kecil dari $0,05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar $0,569$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya X_2 berpengaruh positif terhadap Y . Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini dicapai hasil apabila lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil kajian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan Putra (2015) yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga bias ditarik kesimpulan hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden dalam penelitian ini bisa dijelaskan bahwa adanya lingkungan kerja fisik memberikan dampak yang baik terhadap kinerja dan pengaruhnya cukup besar. Hasil penelitian ini sesuai dengan keadaan yang terjadi di perusahaan bahwa karyawan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang memiliki lingkungan kerja fisik yang memadai sehingga hal itu berdampak baik terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. PT. Radio Wahana Informasi Gemilang telah menyediakan penerangan ruangan yang cukup bagi pegawai, hal ini dapat dilihat dari adanya lampu penerangan yang cukup dan ketersediaan cahaya matahari yang langsung bisa masuk ke dalam ruangan sehingga distribusi cahaya dirasa merata. Kelancaran sirkulasi udara pun memberikan kenyamanan bagi pegawai saat bekerja, suhu ruangan yang tersedia juga mampu membuat pegawai nyaman. Pegawai merasa tidak pernah terganggu dengan kebisingan dari luar karena perusahaan mampu menyediakan ruangan yang kedap suara, tingkat kesesuaian pemilihan warna yang dilakukan oleh PT. Radio Wahana Informasi Gemilang juga telah mendukung mood pegawai untuk bekerja. Tingkat kebersihan yang selalu terjaga sehingga tidak pernah terlihat sampah maupun kotoran di ruangan juga membuat pegawai merasa nyaman. Pegawai juga telah diberikan pelatihan K3 sehingga dapat mencegah adanya kecelakaan kerja, pihak perusahaanpun juga selalu melengkapi peralatan K3 berupa obat dan peralatan lain di tiap ruangan sehingga membuat pegawai merasa lebih aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan karakteristik responden yang menjadi objek dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan minimal SMA. Untuk tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 22% responden dari total keseluruhan yakni sebanyak 12 pegawai, kemudian 78% responden merupakan lulusan pendidikan S1/ sederajat yakni sebanyak 42 pegawai. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian maka karyawan di PT Radio Wahana Informasi Gemilang adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan dan tingkat intelektual tinggi terkait lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat dari tingkat kebersihan dan pengetahuan K3 yang telah dikuasai. Dari sisi perusahaanpun telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi karena penempatan tata ruang, pencahayaan dan pewarnaan ruang yang mendukung kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil ini memperkuat wawancara yang telah dilakukan penulis terhadap pihak pimpinan PT Radio Wahana Informasi Gemilang yang menjelaskan bahwa perusahaan telah memikirkan lingkungan kerja yang nantinya digunakan karyawan, ide kreatif bisa muncul tiap individu jika suasana hati mendukung. Dan perusahaan telah memanipulasi ruang kerja tidak seperti kantor pada umumnya, kantor bisa dikatakan menjadi tempat wisata, café atau apapun yang membuat karyawan bisa mengembalikan semangat kerjanya.

Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Melalui hasil uji F nilai signifikansi dari stress kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga stress kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi bersama-sama terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja.

Merujuk pada hasil data kuisioner dan hasil olah data memperlihatkan apabila secara simultan variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada hasil uji *Adjusted R Square* menjelaskan koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 36,4%. Dari hasil ini dapat dipaparkan oleh variabel bebas jika stress

kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) sedangkan sisanya 63,6% telah dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Berdasarkan uji deskriptif jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan didapat hasil nilai statistic rata-rata (mean) Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan yang dilakukan pegawai PT. Radio Wahana Informasi Gemilang dalam kategori tinggi, hal ini berarti pegawai merasa cukup terampil dalam bekerja dan mampu mengeluarkan ide kreatif karena bekerja dengan bermain, pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cukup berkualitas karena berhubungan dengan industri kreatif, pegawai sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang mereka dapatkan dan tidak ingin mengecewakan amanat dari atasannya, sebagian besar pegawai adalah orang-orang yang menjadi prakarsa atas ide kreatif dalam pekerjaan, pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi atas pekerjaan yang mereka emban dengan ketepatan waktu dan mampu bekerja berdasarkan deadline yang telah diberikan perusahaan, pegawai merasa senang apabila mampu bekerja sama di sebuah team guna menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, pegawai juga merasa jumlah pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil dari karakteristik responden subjek penelitian terdiri dari 15 pegawai dengan usia 20-30 tahun atau sebanyak 27,78% dari total sample yang diambil, 32 pegawai dengan usia 31-40 tahun atau sebanyak 59,26% dari total sample yang diambil, 7 pegawai dengan usia 41-50 tahun atau sebanyak 13% dari total sample yang diambil. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai dengan usia 31-40 tahun sebanyak 59,26%. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian maka usia dapat mempengaruhi secara bersama-sama kinerja karyawan, karena tingkat usia karyawan yang berpengalaman juga akan memunculkan ide-ide kreatif untuk memproduksi konten-konten kreatif.

Hasil ini memperkuat wawancara yang telah dilakukan terhadap Ibu Sulistika selaku *Operational Manager* PT Radio Wahana Informasi Gemilang yang menyatakan bahwa sistem kerja PT Radio Wahana Informasi

Gemilang adalah bermain yang dibayar. Karena bekerja dengan kolaborasi antara karyawan baru dan berpengalaman untuk memunculkan ide kreatif yang dimana hal itu dirasakan karyawan adalah sebuah permainan atau passion mereka untuk bisa menghibur para pendengar dan audience. Karyawan muda merasa dengan adanya karyawan berpengalaman yang ikut andil terhadap proses produksi ide kreatif akan membuat ide tersebut semakin matang, hal ini juga berlaku di karyawan yang berpengalaman merasa dengan adanya karyawan muda maka akan membuat banyak ide-ide kreatif yang fresh muncul yang selaras dengan tren masa kini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasandari kajian yang dipaparkan sebelumnya, maka bisa diambil kesimpulan yaitu Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap PT. Radio Wahana Informasi Gemilang. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Radio Wahana Informasi Gemilang

Keterbatasan dalam peneitian ini dapat dilihat bahwa kurang spesifiknya karakteristik responden yang digunakan, sehingga untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan karakteristik responden seperti pendapatan karyawan. Selain itu keterbatasan lainnya yaitu hanya menggunakan variabel stress dan lingkungan kerja fisik dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga pada peneliti berikutnya disarankan untuk membuat riset menggunakan variabel lain, seperti lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi, ataupun komitmen organisasi. Selain itu peneliti berikutnya juga diharapkan menambah karakteristik responden berdasarkan penghasilan dan menambah jumlah sampel agar hasil penelitian lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M. A. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi luas pengungkapan enterprise risk management. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(2), 89-104.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employess job

- performance a study on banking sector of pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11, 61-68.
- Alimi, O. S., Ehinola, G.B., & Alabi F. O. (2012). School types, facilities and academic performance of students in senior secondary school in ondo state, nigeria. *International Education Studies*, 5(3),44-48.
- Al-Mustofa, R. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai perum bulog divisi regional Jakarta*. Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Astianto, A. & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7).
- Awan, A. G. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of banks and insurance companies in pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329-345.
- Azizah, F. N. & Troena, E. A. (2013). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. Bank muamalat indonesia, tbk cabang malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1-13.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in israel. *Journal Of General and Organizational Citizenship*, 32(5), 596-624.
- Dewa, A. P. (2015). Analisis kinerja keuangan pt indofood sukses makmur tbk di bursa efek indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(3).
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada pt. Omega mas pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.
- Gorda, I G. N. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed). Denpasar, Indonesia: Astabarata Bali.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi* (3th ed). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen unit kerja: Untuk perekam medis dan informatika kesehatan ilmu*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish.
- Karunanithy, K., & Ponnampalan, A. (2013). A study on the effect of stress on performance of employees in commercial bank of 96 ceylon in the eastern province. *European Journal of Business and Management*, 5(27), 87-95.
- Logahan, J. M. (2009). Pengaruh lingkungan kerja dan stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di pt nemanac rendem. Tarakanita.
- Luthans, F. (2000). *Perilaku Organisasi*, (10th ed). Yogyakarta, Indonesia: Andi.
- 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).
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado. *Jurnal Emba*, 4(1), 344-354.

Wigo Edwin Santoso. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang

- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (1995). *Perencanaan dan pengembangan karier pegawai* (3th ed). Bandung, Indonesia: Remaja Rodaskarya
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of miyazu malaysia. *International journal of independent research and studies*, 2(2),66-78
- Nitisemito, A. S. (2002). *Wawasan sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Pustaka Utama Grafiti.
- Norianggono, C. P. Y., Hamid, D., & Ika, R. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan(studi para karyawan pt. Telkomsel area III jawa-bali nusra di surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Telkomsel area iii jawa-bali nusra di surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (1998). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Mulyana, Deddy). Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, D. G. (2016). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik kerja, dan stres kerja, serta dampaknya pada kinerja pegawai (studi pada pt. PLNAP2B sistem minahasa). *Jurnal Riset Bisnis Manajemen*, 4(3), 369-380.
- Pratama, Y. B. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten sleman. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahardjo, K. S. (2016). Pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Robbins, S., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi* (2nd ed). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Rumimpunu, R. C. J. (2015). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan nasional provinsi sulut. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1243-1253.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju.
- Setiadi, R. U., Setiadi, P. B., & Indroyono. (2016). The effect of compensation and work motivation on employee performance at semen indonesia limited. *Internasional Journal of Academica Research and Reflection*,4(3), 64-85.
- Sevilla, C. G. et al. (1960). *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Sugiyanto. (2004). Analisis Statistika Sosial. Malang.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.

- Sukamto, M. A., Masjaya., & Riady, M. G. (2013). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 1(2), 431-443.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The influence of job stress on employeesperformance in pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221-225.