

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset bagi perusahaan atau organisasi yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan-perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasinya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia juga dapat mengarahkan organisasi dan mempertahankan, serta mengembangkannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dikembangkan dan dipertahankan. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya untuk meminimalisir stress kerja pegawai yang disebabkan oleh berbagai macam permasalahan yang ada pada perusahaan dan salah satunya adalah permasalahan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pegawai dalam perusahaan.

Pegawai adalah asset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap organisasi. Pegawai dalam sebuah perusahaan men uduki posisi yang sangat penting,

karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai idalam suatu organisasi adalah stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat

Fenomena stress kerja yang terjadi di Sekretariat Daerah Jawa Barat juga bisa kita amati dari faktor ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Ketidakpuasan pegawai bisa kita amati salah satunya yaitu dari data tingginya keluar masuk pegawai (*turnover*). Berdasarkan data dari Divisi Hukum dan SDM selama dua tahun terakhir, kita dapat melihat tingkat kenaikan *turnover* yang cukup tinggi pada Sekretariat Daerah Jawa Barat. Berikut data *turnover* pada tahun 2012, 2015 dan 2016

**Tabel 1.1.**  
**Tabel Data Turnover Pegawai Setda Jabar Tahun 2012, 2015 dan 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan yang masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan yang keluar</b>	<b>Turnover</b>
<b>2012</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,6%</b>
<b>2015</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1,5 %</b>
<b>2016</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>36,3%</b>

Sumber : Sekretariat Daerah Jawa Barat

Dari data diatas diperoleh hasil bahwa *turnover* pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat pada tahun 2012 sebesar 66,6% dan menurun pada tahun 2015 menjadi sebesar 1,50% akan tetapi pada tahun 2016 kembali mengalami kenaikan menjadi 36,3%. Jadi tingkat *turnover* tertinggi adalah pada tahun 2012 dan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Setda bahwa salah satunya dipengaruhi oleh stress kerja pegawai yang tinggi.

Masalah stress merupakan salah satu masalah yang serius menimpa setiap pegawai di tempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stress merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stress bagi pegawai dapat

merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya

Menurut salah satu pengertian *Stress Kerja* yang diungkapkan oleh Stephen. P. Robbins dalam Benyamin Molan (2006:793)

Stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting

Bagi perusahaan stress kerja di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kinerja, produktivitas kerja, pengambilan keputusan yang buruk, sehingga cenderung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi

Fenomena stress kerja yang terjadi di Sekretariat Daerah Jawa Barat juga bisa kita amati dari kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Kondisi lingkungan kerja yang kurang tertata dengan baik akan menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja, hal-hal lainnya yang juga ditimbulkan oleh penataan lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada timbulnya stress kerja yang dialami oleh pegawai pada saat bekerja. Hasil penelitian Hurrell dkk (A.S. Munandar, 2001)

Suara yang bising, lingkungan kerja yang kotor dan tidak sehat oleh para pekerja dinilai sebagai faktor yang tinggi pembangkit stress.

Menurut para ahli, stress kerja dapat menimbulkan dampak yang baik sekaligus dampak yang buruk juga bagi yang bersangkutan dan organisasi. Stress yang terlalu banyak

akan membuat kesehatan seseorang menurun dan cenderung tidak produktif tetapi sebaliknya stress dalam jumlah kecil akan bermanfaat Karen adapat membantu memusatkan perhatian dan kinerja pada saat bekerja.

Salah satu hal yang dapat meminimalisir stress kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Sebuah lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Selanjutnya Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Seiring dengan perkembangan zaman masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tidak memperhatikan lingkungan kerja sumberdaya manusianya. Padahal seharusnya lingkungan kerja harus ikut berubah sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan pegawai akan menurun.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang berarti akan meningkatkan kinerja sumberdaya manusia tersebut.

Dalam suatu perusahaan, khususnya instansi yang menuntut lingkungan kerja yang baik, perubahan adalah hal yang lazim. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, menuntut instansi tersebut untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan.

Menurut Moekijat (2002:135), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meminimalisir stress kerja pegawai.

Sekretariat Daerah Jawa Barat adalah salah satu instansi yang membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung. Dari segi lingkungan kerja non fisik, beberapa pegawai mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasan, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap pegawai, kejenuhan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Sedangkan dari segi lingkungan kerja fisik, penataan ruangan kerja, suhu udara, maupun cahaya menjadi faktor yang penting dalam mengerjakan tugasnya. Meskipun demikian dengan lingkungan kerja yang baik, beberapa pegawai dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya, mendapat promosi, kenaikan gaji, mendapatkan bonus, dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada tahun 2017 jumlah pegawai yang mangkir/absen cukup tinggi. Absensi dalam perusahaan merupakan suatu masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian dan

penurunan kinerja pegawai serta itu juga dapat disimpulkan sebagai salah satu tanda dari stress kerja pegawai.

Banyak hal yang menyebabkan hal tersebut terjadi salah satunya seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat mengakibatkan stress, menurunnya kepuasan kerja, ataupun hal lainnya. Disamping itu terdapat pula faktor lain seperti masalah dalam keluarga, adanya rasa bosan, dan lain sebagainya.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja.

Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungannya, baik fisik maupun non fisik

Penulis sendiri mengamati tentang lingkungan kerja di Setda Jabar, Dari pengamatan tersebut bahwa lingkungan kerja yang digunakan terkesan tidak nyaman dan kurang tertata dengan baik. Kondisi seperti ini jelasakan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja, karena konsentrasi pegawai yang sedang bekerja akan terganggu oleh aktivitas dan suara bising yang ditimbulkan oleh siswa-siswi yang sedang melakukan penelitian dan praktek kerja lapangan maupun dari aktivitas pegawai yang lain. Selain itu suara orang yang mau minta stempel yang dekat dengan ruang kerj a tersebut juga sangat mengganggu terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja. Suasana ruangan kantor yang kurang tertata ini sering mengakibatkan stress kerja, kadang-kadang pegawai juga sering mengalami stress karena ruangan kurang nyaman, mengakibatkan rasa bosan, kurang konsentrasi dalam bekerja, bahkan sakit, sekali-kali tidak masuk kerja merupakan hal yang wajar sebagai dampak dari stress kerja yang terjadi karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, aman dan ruangan yang kurang tertata dengan baik, kondisi seperti ini mengganggu pegawai ketika sedang bekerja.

Beranjak dari permasalahan yang ada, kemudian timbul pertanyaan mengenai permasalahan tersebut, yaitu mengapa stress kerja pegawai bisa terjadi? Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stress kerja terjadi pada pegawai?

Pentingnya permasalahan stress kerja pegawai yang terjadi di Sekretariat Daerah Jawa Barat untuk dikaji yaitu tidak terlepas dari fungsi dan kedudukan Pegawai dalam organisasi atau perusahaan. Pegawai merupakan aset perusahaan yang utama sebagai perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kondisi pegawainya, terutama stress kerja yang mungkin disadari ataupun tidak akan dialami oleh pegawainya. Hal ini menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh perusahaan, untuk selalu berusaha menjaga kondisi lingkungan kerja yang nyaman pada pegawainya dalam bekerja agar terhindar dari kemungkinan timbulnya stress kerja yang akan dialami oleh pegawainya, sehingga kualitas kerja pegawai dapat dijaga demi tercapainya tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Banyak faktor yang menyebabkan masalah stress kerja ini terjadi pada pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat yang menyebabkan kurang maksimalnya pegawai dalam bekerja, mulaidari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Menyoroti fenomena di atas, kondisi seperti ini tentunya tidak boleh di biarkan terus terjadi. Upaya Setda Jabar untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, instansi dihadapkan pada permasalahan mengenai stress kerja yang dialami oleh pegawainya. Maka untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan adanya dorongan yang dapat mengurangi stress kerja pegawai. Salah satu cara atau upaya yang dapat dilakukannya itu dengan memperhatikan lingkungan kerja, yaitu penataan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, karena dengan adanya penataan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang teratur, maka pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Jika kondisi ini sudah dapat

dicapai maka akan meminimalisir timbulnya stress kerja yang terjadi pada pegawai. Kondisi tersebut juga akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut sehingga kepuasan pegawai pun merasa terpenuhi karena lingkungan kerja mereka sekarang sudah tertata dengan baik dan pegawai pun bisa lebih focus dalam bekerja.

Salah satu upaya dalam memahami dan memecahkan masalah fenomena stress kerja pegawai di Setda Jabar dan hubungannya dengan masalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut. Berdasarkan permasalahan yang dikaji, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi.

Luthans (1985) dan Gibson, et al (1997) dalam Sambas (2011: 63), menyatakan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu. Dimana perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya. Artinya, individu dan lingkungan akan selalu berada dalam satu hubungan yang tidak terpisah. Satu hal yang perlu dikemukakan, perilaku yang muncul sebagai akibat interaksi antara stimulus dan organisme.

Inti dari konteks penelitian ini, lingkungan kerja baik fisik dan non fisik berperan sebagai situasi yang menyediakan stimulus yang dapat diamati, dihayati, dan dialami oleh organism atau individu, melahirkan persepsi atau interpretasi terhadap stimulus yang pada akhirnya melahirkan perilaku tertentu. Selanjutnya perilaku yang ditampilkan individu akan menimbulkan perubahan dilingkungannya berupa hasil perilaku. Berdasarkan model teori perilaku organisasi ini, lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku atau hasil perilaku pegawai dalam bekerja yaitu stress kerja pegawai.

Mengacu pada keseluruhan paparan di atas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat, maka peneliti



tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Jawa Barat**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila seorang pegawai bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai tersebut menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga akan mengakibatkan stress kerja pegawai dan akan berakibat pada terganggunya target perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik menjadi permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan karena apabila dalam suatu perusahaan lingkungan kerja non fisiknya kurang baik misalkan dari segi hubungan antar bawahan dan atasan atau hubungan sesama rekan kerjanya kurang baik dan bisa dibilang kurang harmonis, maka akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan diantaranya ialah target perusahaan akan terganggu karena kinerja dari pegawainya terganggu akibat kurang harmonisnya hubungan antar atasan dan rekan kerjanya.

3. Stress Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Apabila

stres kerja tidak segera ditangani maka akan berakibat pada kinerja pegawai yang menurun dan akan berakibat pada terganggunya target perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja pegawai, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

4. Berdasarkan latar belakang diatas masalah stres kerja merupakan hal yang mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang baik dari segi lingkungan kerja fisik yang kurang baik dan kurang mendukung ataupun dari lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman sehingga pekerjaannya akan terganggu. Jadi semakin kecil tingkat stress kerja seorang pegawai maka akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja pegawai sehingga pegawai akan bekerja dengan baik dan target perusahaan atau instansi pun bisa tercapai

### **C. Rumusan Masalah**

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang ada di Sekretariat Daerah Jawa Barat kurang tertata dengan baik dan cenderung kurang nyaman yang berefek pada kinerja karyawan yang cenderung menurun, sehingga hal ini menyebabkan timbulnya stress kerja pegawai. Kondisi semacam ini harus segera ditanggulangi mengingat bila tidak ditanggulangi, akan memberikan dampak terhadap menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh stress kerja yang dialami oleh pegawai, sehingga tugas Setda Jabar dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat tidak berjalan secara maksimal.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pegawai secara simultan di Sekretariat Daerah Jawa Barat?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik di Sekretariat Daerah Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan Terhadap Stress Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat dicapai, penelitian ini akan memberikan manfaat atau kegunaan bagi perusahaan dan peneliti.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Dapat menjadi sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan merupakan bahan kajian bagi peneliti untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep-konsep yang diperoleh selama proses belajar. Selain itu diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur bagi rekan-rekan akademisi yang akan mengadakan penelitian dalam Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai penelitian yang peneliti teliti, yaitu terkait pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pegawai.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dalam mengurangi resiko stress kerja yang akan dialami pegawai.

#### **b. Bagi Peneliti**

a) Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalisasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data,

gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

b) Sebagai sumber dan bahan referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan, tambahan informasi bagi Mahasiswa dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja pegawai.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yang pertama yaitu terdiri dari variabel dependen ( Y ) yaitu Stress Kerja yang dipengaruhi oleh dua variabel indeviden ( X ) yaitu Lingkungan Kerja Fisik (  $X_1$  ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (  $X_2$  ).

Stephen. P. Robbins dalam Benyamin Molan (2006:793) mengemukakan bahwa Stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2001:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stress Kerja Pegawai**

Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu jenis lingkungan kerja yang dapat dilihat dan dirasakan langsung keberadaannya oleh manusia. Menurut Sedarmayanti (2001:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja Fisik ini mempunyai sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kondisi dan situasi pegawai pada saat melakukan pekerjaan baik secara langsung maupun melalui perantara. Faktor-faktor tersebut yaitu diantaranya suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruangan, pengaturan tempat kerja serta privasi ruangan. Dengan Kualitas yang baik dari sejumlah faktor lingkungan tersebut, maka pegawai akan merasakan kenyamanan pada saat bekerja dan juga dapat menurunkan tingkat depresi dan stress kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk. Dari manfaat-manfaat tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi stress kerja pegawai menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:105) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah Satu faktor yang mempengaruhi stress kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik untuk mendukung bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila pegawai bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai menjadi tidak nyaman pada saat bekerja, cepat lelah, malas, sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah dan bisa berefek pada stress kerja.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pegawai

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan salah satu jenis lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan, tetapi tidak dapat terlihat langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Sedarmayanti (2001:31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Wursanto (2009:270) faktor-faktor yang dapat di ukur pada lingkungan kerja non fisik diantaranya dari segi pelaksanaan dan pengawasan terhadap karyawan, iklim/suasana kerja,, sistem imbalan, perilaku terhadap karyawan, perasaan aman, hubungan antar individu, serta keadilan dan objektivitas. Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik mak akan dapat meminimalisir konflik-konflik yang terjadi diantara masing-masing individu.

Lingkungan Kerja Non Fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan *Human Relations* yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu untuk mengendalikan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat ditata dengan *Human Relations* yang baik antar sesama karyawan. Selain itu pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman di dalam perusahaan karena psikologisnya dapat terpenuhi yang berdampak pada kinerja pegawai (Dharmawan, 2011:62).

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di bawah lingkungan kerja non fisik yang baik yang ditata dengan *Human relations* yang baik antar sesama pegawai maka akan membuat pegawai tersebut lebih nyaman dalam bekerja, sebaliknya apabila pegawai bekerja di lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung atau kurang tertata *Human*

Relationsnya maka akan membuat pegawai tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja karena hubungan antar sesama pegawai tidak terjalin dengan erat yang dapat memicu tingginya konflik antar sesama pegawai yang akan berdampak kepada psikis pegawai tersebut yang akhirnya dapat memicu terjadinya stress kerja yang di alami oleh pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja Pegawai**

Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat berpengaruh langsung pada Stress Kerja Pegawai. Semakin buruknya kondisi Lingkungan Kerja Fisik maupun kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik ditempat kerjanya maka akan besar pula terjadinya tingkat Stress Kerja yang dapat dialami oleh pegawai tersebut.

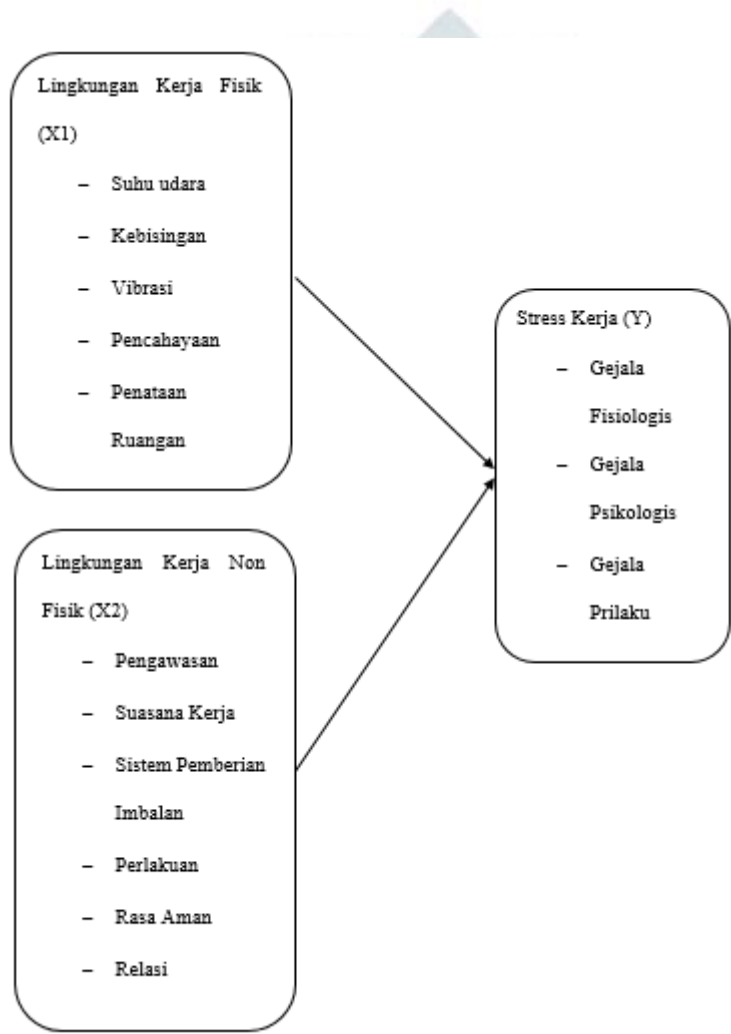
Penyebab Lingkungan Kerja Fisik dapat memicu terjadinya Stress Kerja pegawai antara lain: Suhu udara yang kurang baik, Tingkat Kebisingan yang terjadi di tempat kerjanya tinggi, Pengendalian vibrasi (getaran) yang kurang baik, Pencahayaan yang kurang, dan Penataan ruangan yang tidak teratur, Sedangkan penyebab Lingkungan Kerja Non Fisik dapat memicu terjadinya Stress Kerja pegawai antara lain: sistem pengawasan yang tidak baik, suasana kerja yang kurang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, sistem pemberian imbalan yang buruk yang tidak sesuai dengan kinerja yang telah diberikan, mendapat perlakuan yang kurang baik, kurangnya rasa aman yang



didapatkan di tempat kerja, relasi yang kurang banyak, serta tidak mendapat sikap adil dan objektif yang didapat ditempat kerja.

### Penelitian Yang Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topic penelitian penulis, antara lain sebagai berikut :



(Sumber: Diolah Oleh Peneliti Tahun 2019)

**Gambar 1.1.**  
**Kerangka Pemikiran**

**Tabel 1.2.**  
**Penelitian Yang Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dea Prastica Sugito (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di pt. Asuransi	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		bintang, tbk Cabang Bandung	non fisik mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Asuransi Bintang, Tbk Cabang Bandung T hitung = 8,237 > T table = 1,667 $r^2 = 0,552 = 55\%$
2.	Muhammad Rizky (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan pt pln (persero) distribusi jawa timur area pelayanan malang)	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. T hitung = 8,270 > T table = 1,897 $r^2 = 0,346 = 34,6\%$
3.	Erlina Kristanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Stres Kerja dan dampaknya terhadap kinerja	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja T hitung = 8,092 > T table = 1,69 $R^2 = 0,828\% = 82,8\%$
4.	Dani Fikri Rahmadi (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja F hitung=5,407 > F table 5,10 R = 0,577 $R^2 = 0,332 = 33\%$

Sumber: Diolah oleh peneliti 2019

## **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori dan masih harus diuji kebenarannya. Suharsimi Arikunto (1998:64) mengemukakan "Hipotesis sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul". Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

### **Hipotesis 1 :**

Adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stress Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.

### **Hipotesis 2 :**

Adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.

### **Hipotesis 3 :**

Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Jawa Barat.

