

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SENIMAN DEWA KOSALA RAQTA TALEPUD

Putu Gede Denny Herlambang¹, Ni Ketut Sukanti², I Wayan Karsana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

denny.herlambang@unr.ac.id; ketut.sukanti@unr.ac.id; iwayankarsana1996@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the relationship between the variable work stress (X_1) and Physical Work Environment (X_2) on employee performance (Y) at the Dewa Kosala Artist Cooperative Raqta Talepud in Tegallalang District, Gianyar Regency. The findings suggest that the higher the work stress experienced by employees, the lower the employee's performance. This is because the variables of Work Stress (X_1) and Physical Work Environment (X_2) which are implemented at the Dewa Kosala Raqta Talepud Artist Cooperative in Tegallalang District, Gianyar Regency are less effective and good so that it greatly affects employee performance (Y) at the Dewa Kosala Raqta Talepud Artist Cooperative. In Tegallalang District, Gianyar Regency.

Keywords: work stress, physical work environment, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini hendak menelaah hubungan antara variabel stres kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Penulis menemukan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mungkin variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) yang dilaksanakan di Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar kurang efektif dan baik sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci : stres kerja, Lingkungan Kerja Fisik, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pencapaian perekonomian yang handal dan masyarakat yang adil dan makmur, maka ketiga sektor kekuatan ekonomi tersebut harus saling berkaitan dan bekerjasama secara baik (Puspitasari, 2009). Koefisien dalam suatu koperasi sangat diperlukan supaya koperasi memungkinkan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing-pesaingnya di masyarakat, sehingga koperasi dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat (Gaffar, 2012). Koperasi dapat memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan koperasi lain (Nitasari, 2012) sedangkan menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan akan tetapi Rivai (2009) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Susono, 2004).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2009). Ketidaksesuaian lingkungan dapat menimbulkan akibat dalam jangka Panjang sedangkan Nitisemito berpendapat (2006) lingkungan kerja

merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerjaan yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang produktif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi perusahaan dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan segala pertimbangan dalam keadilan (Edy, 2008). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Agung, 2017). Sebuah penelitian *cross-sectional* terhadap perawat di rumah sakit pada masa pandemi Covid-19 menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Hardy dkk, 2021). Hal yang serupa diasumsikan dapat pula terjadi di bidang industri lainnya, termasuk pada layanan keuangan yakni koperasi. Jika tidak ditangani, stres kerja dapat pula berimbas pada komitmen organisasi (Haryani, 2021) dan *turnover intention* karyawan (Darmawan, 2020).

Tabel 1 Absensi Di Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar pada tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absen	Jumlah Hari Kerja Senyatnya (hari)	Persentase (%)
A	B	C	D	E (C X D)	F	G (E - F)	H (F : E x 100%)
1	Januari	16	24	384	20	364	5,20
2	Februari	16	19	304	19	285	6,25
3	Maret	16	24	384	25	359	6,51
4	April	16	25	400	15	385	3,75
5	Mei	16	22	352	10	342	2,84
6	Juni	16	25	400	8	392	2,00
7	Juli	16	24	384	12	372	3,12
8	Agustus	16	24	384	25	359	6,51
9	September	16	20	320	27	293	8,43
10	Oktober	16	26	416	19	397	4,56
11	November	16	25	400	17	383	4,25
12	Desember	16	26	416	29	387	6,97

Sumber Data: Data Absensi Di Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar

Berdasarkan masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar". Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) Apakah stres kerja dan lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar?

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan berdasarkan tujuannya adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu Variabel Independen (bebas), Variabel Dependen (terikat). Dalam penulisan penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah Data primer dan data sekunder.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Karyawan pada bulan Januari 2019-Desember 2020 yang berjumlah 94 orang. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu berdasarkan sumber dan sifat data. Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupun uji validitas *Product Moment Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner dinyatakan valid, sedangkan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil pengamatan pada r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 16 sebesar 0.4973. Merujuk pada hasil uji Validitas diatas dihasilkan bahwa semua instrumen variabel semuanya menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel dapat dikatakan valid.

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Ditunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Constant sebesar -0,495 berarti apabila stres kerja (SK) dan Lingkungan Kerja Fisik (LKF) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka kinerja karyawan adalah -0,495. Koefisien regresi stres kerja (SK) sebesar 0,265 berarti apabila setiap penambahan 1 poin stres kerja dan lingkungan kerja fisik (LKF) tetap, maka akan terjadi menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,522. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,752 berarti apabila setiap penambahan 1 poin lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja fisik (LKF) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,752

**Tabel 2 Hasil Uji R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.995 ^a	.989	.988	.23745	1.990

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja

Tabel diatas menjelaskan bahwa koefisien Adjusted R Square sebesar 0,988 atau 98,8% ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar $100\% - 98,8\% = 1,2\%$ atau 0,012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

a) Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{test}} = 4,059$ dan signifikansi sebesar 0,001 yang jauh lebih besar dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu Mirah Widiani (2017) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Indonesia (Persero) Tabanan", bisa dilihat bahwa Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pos Indonesia (Persero) Tabanan, dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari ketentuan 0,05. Karena kenyataannya di Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar dengan adanya stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena mungkin setiap karyawan tidak bisa mengatasi tingkat stres kerja yang dialaminya tanpa tidak mengganggu kinerjanya.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{test}} = 12.643$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi (0,05). Dengan meningkatkan keamanan dan memiliki lingkungan kerja fisik yang

nyaman maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah". Dalam penelitiannya kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkas Anugrah, menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Artinya dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Selain itu Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki F hitung 594,302 > F tabel 2.96. Ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini adalah: 1) Secara teori menerangkan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan juga secara parsial 2) Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dalam Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud pada Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. sebagai akibatnya hipotesis yang diajukan diterima 3) Variabel stres kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud Di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar secara simultan Artinya meningkat stres kerja yg dialami karyawan dan kurang mendukungnya Lingkungan Kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Untuk Koperasi Seniman Dewa Kosala Raqta Talepud di Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar, dari output penelitian ini, bisa diketahui bahwa stres kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan menurunkan taraf stres kerja maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi. Kemudian menggunakan memperhatikan lingkungan kerja fisik semakin aman, nyaman, serta tentram yg akan diterima sang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, 2017, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan), Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha,
 Arifin Sitio, 2001, Koperasi : Teori dan Praktik. Jakarta : Erlangga.
 Bangun, 2012, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Erlangga.

- Bawono, 2006, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, Salatiga : STAIN Salatiga press.
- Darmawan, I.P., 2020. Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Mercure Bali Legian. Skripsi, Repository Universitas Dhyana Pura.
- Eddy, 2008, Karakteristik Limbah Cair, *Jurnal Ilmiah Teknik Lingkungan*, Vol.2, No.2, p.20.
- Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardy, I.P. dedy K., Yudha, N.L.G.A.N., Pratiwi, A.A.P., 2021. Hubungan Stres Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit TK. II Udayana. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing* 5, 67-74. <https://doi.org/10.36474/caring.v5i1.188>
- Haryani, C., 2021. Pengaruh Training, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi di The Haven Bali Seminyak. Skripsi, Repository Universitas Dhyana Pura.
- Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*, Cetakan ke 9, Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspitasari, 2009, Analisis Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap TQM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Telekomunikasi Indonesia Divre IV Jateng & DIY). *J@TI Undip*, Vol VI, No 1, Januari 2011.
- Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Penerbit Rajawali Pers.
- Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wirawan, 2002, Dampak Psikologis Kekerasan Fisik di Dalam Rumah Tangga. *Jurnal Ilmiah Psikologi "ARKHE"*. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Taruma Negara. Th. VII No. 2.