

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)

Muhammad Rizki

Djamhur Hamid

Yuniadi Mayowan

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : m.rizkim14@gmail.com

ABSTRACT

The research goals were to explain the simultant and partially influence of physical (X_1) and non-physical (X_2) to work stress (Y). Research type is explanatory research method with quantitative approach. Population are employee of PT PLN (Persero) at Malang Service Area, East Java Distribution with seventy-five employee has picked as research sample. The result are the changes of working stress (Y) variable could be explained by physical (X_1) and non-physical (X_2) working environment variable as 34,6 percent and the balance about 65,4 percent remainder are affected by different factor that doesn't covered by the research. While evaluating hypothesis, there are significant effect simultaneously and partially from physical and non-physical working environment on employee work stress variable. Working environment variable as partial have negative effect that mean if there is better working environment will reduce employee's work stress. Working environment give significant effect on employee's work stress. This is shown by the regression coefficient physical work environment and non-physical work environment in a sequentially of -0,224 and -0,483 along with significant phisycal working environment value about 0,007 ($0,007 < 0,05$) and non-physical working environment about 0,009 ($0,009 < 0,05$).

Keywords : Physical Working Environments, Non-Physical Working Environments, Work Stress

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik (X_1) dan non fisik (X_2) terhadap stres kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang, dengan sampel 75 orang. Perubahan variabel stres kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan non fisik (X_2) sebesar 34,6 persen sedangkan sisanya sebesar 65,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel stres kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara berurutan sebesar -0,224 dan -0,483 serta nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$).

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin sengit mengharuskan perusahaan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan pada semakin tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk di dalamnya faktor sumber daya manusia. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang baik. Tuntutan yang semakin tinggi ini akan menimbulkan rasa tertekan bagi para pekerja belum lagi ditambah dengan lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan

berdampak pada tingginya stres kerja karyawan. Hal ini juga bisa terjadi pada karyawan PT PLN di Kota Malang.

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam mengatur dan mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN sadar akan pentingnya lingkungan kerja yang ada, dalam hal lingkungan kerja fisik hal ini ditunjukkan dengan kebersihan dan kerapian yang selalu terjaga, suhu udara yang nyaman dengan penggunaan AC (*air conditioner*), keamanan yang selalu terjaga dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik juga tidak luput dari perhatian perusahaan, hal ini ditunjukkan melalui komunikasi dua arah yang baik salah satunya melalui kegiatan *meeting* terkait dengan tugas masing-masing dan program-program yang dapat menjalin hubungan yang harmonis antar karyawan serta komunikasi yang baik diantaranya melalui pelaksanaan *outbond* yang diadakan enam bulan sekali. Di samping itu sebagai penyedia kebutuhan listrik nasional maka PT PLN dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik ke seluruh masyarakat. Tuntutan yang semakin tinggi terhadap pasokan listrik yang baik memaksa karyawan PT PLN untuk bekerja dengan keras agar listrik dapat terdistribusi dengan baik dan merata ke seluruh daerah.

Penulis dalam hal ini tertarik untuk meneliti tentang bagaimana lingkungan kerja baik fisik dan non fisik berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT PLN Kantor Malang. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)**.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja (2009:183) “adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok”.

Menurut Nitisemito (2000:183) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada disekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”.

Dari pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, tempat seseorang bekerja, metode kerja, hubungan kerja serta pengaturan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Secara umum lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:21), “adalah semua hal yang terdapat di sekitar tempat seseorang bekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya”, sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:31) “adalah semua hal yang terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2009:157) “adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Stres kerja ini tampak dari tanda-tanda antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat.”.

Menurut Luthans (dalam Rivai, 2009:307) mendefinisikan “stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan.

Gejala Stres menurut Robbins (2012:163) dibagi ke dalam tiga kategori umum, yang terdiri dari :

- 1) Gejala fisiologis diantaranya berupa perubahan di dalam metabolisme sehingga meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menjadi fatal apabila menyebabkan serangan jantung.

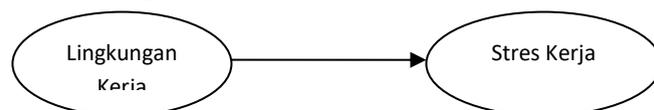
- 2) Gejala psikologis seperti timbulnya rasa cemas dan takut yang tinggi, ketidakpuasan pada pekerjaan dan orang lain disekitar, ketegangan, mudah marah, dan kebosanan.
- 3) Gejala perilaku antara lain terlihat pada perubahan dalam produktivitas, absensi, menunda atau menghindari pekerjaan, bicara cepat, mengalami gangguan tidur, meningkatnya intensitas penggunaan rokok dan minuman keras.

Strategi dalam mengelola stres yang dapat dilakukan menurut McShane (2005) yaitu:

- 1) Menghapus penyebab stres
- 2) Menarik diri dari penyebab stres
- 3) Mengubah persepsi mengenai stres
- 4) Mengontrol akibat dari stres
- 5) Menerima dukungan sosial

Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan dan landasan teori mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan, maka model konsep yang dihasilkan penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Konsep

Berdasarkan tinjauan latar belakang dan model konsep tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh

sendiri adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sinambela (2014:189) "adalah perhitungan yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk menciptakan kesimpulan yang berlaku untuk umum". Analisis deskriptif dimaksudkan untuk dapat memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi: umur, jenis kelamin dan masa kerja dari responden. Pendeskripsian juga dilakukan pada hasil distribusi jawaban/skor angket oleh responden untuk masing-masing variabel penelitian, yang selanjutnya disebut data penelitian.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial menurut Sinambela (2014:189) adalah teknik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang membahas hubungan variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Sinambela 2014:217). Analisis ini mempunyai kaedah yang sama dengan analisis regresi sederhana. Rumus-rumus yang digunakan pun tidak lain dari pengembangan dari rumus-rumus yang digunakan pada regresi sederhana.

b. Uji Asumsi Klasik

Secara teoritis model regresi linier berganda akan menghasilkan nilai parameter model praduga yang sah dan *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE) bila telah lulus uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah: uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, dan uji normalitas data.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran dari derajat keeratan hubungan semua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , dan juga besarnya pengaruh kedua variabel independen terhadap keragaman dari variabel dependen yang ada ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ganda dan koefisien determinasi.

d. Uji Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (uji t)

Pengujian pengaruh parsial (sendiri-sendiri) dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat yang ada pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian, analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki nilai *grand mean* sebesar 4,14 dan termasuk ke dalam kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) ditemukan hasil *grand mean* sebesar 4,11 yang termasuk ke dalam kategori baik. Dapat disimpulkan juga bahwa lingkungan kerja non fisik di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel stres kerja (Y) ditemukan hasil *grand mean* sebesar 1,73 yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang masuk dalam kategori sangat rendah.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	T	Sig. t	Keterangan
Konstanta	44,579	9,129		
X_1	-0,224	-2,811	0,007	Signifikan
X_2	-0,483	-2,696	0,009	Signifikan

R	= 0,605
R Square	= 0,365
Adjusted R Square	= 0,346
F _{hitung}	= 18,719
Sig. F	= 0,000

Atas dasar perhitungan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,579 - 0,224x_1 - 0,483x_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

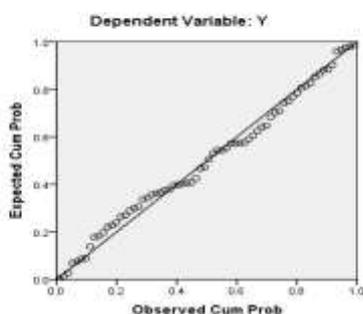
a = Nilai konstanta sejumlah 44,579 menunjukkan besarnya nilai variabel stres kerja (Y) jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) adalah 0, maka stres kerja (Y) nilainya adalah 44,579.

b₁ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar - 0,224 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka stres kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,224.

b₂ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar -0,483 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka stres kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,483.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

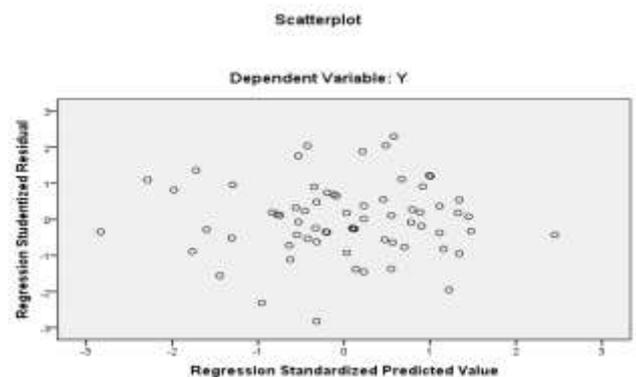
Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta tidak menyebar jauh sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji Asumsi Multikolonieritas

Variabel Independen	VIF	Keterangan
X1	1,548	Non Multikolinier
X2	1,548	Non Multikolinier

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil Tabel 2 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 1,548 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 1,548, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.



Gambar 3. Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa gambar tidak membentuk sebuah pola yang jelas dan terlihat titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y maka dapat diartikan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi ini.

c. Hasil Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,346. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap

variabel terikat (stres kerja) sebesar 34,6% atau dapat diartikan juga bahwa variasi variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) yang dipakai dalam model mampu menjelaskan sebesar 34,6% variasi variabel dependen (stres kerja). Sisanya 65,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dan diteliti dalam penelitian yang dilakukan.

d. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji simultan (F)

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Jumlah Variabel	Sig. F	Fhitung	Keterangan
2	0,000	18,719	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai sig < α (alfa), ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 telah ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap stres kerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.

2. Uji Parsial (t)

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Variabel	T	Sig.t	Keterangan
X1	-2,811	0,007	Signifikan
X2	-2,696	0,009	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai sig < α (alfa), ($0,007 < 0,05$) sehingga H_0 telah ditolak, artinya adalah bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dengan stres kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) ditemukan nilai sig < α (alfa), ($0,009 < 0,05$) sehingga H_0 telah ditolak,

artinya adalah bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan stres kerja (Y). Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan interpretasi penelitian yang ada pada bab-bab sebelumnya yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja secara simultan dan parsial pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian mengenai analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,14 yang berarti bahwa responden menanggapi dengan setuju terhadap lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 4,11 yang berarti bahwa responden menanggapi dengan setuju terhadap lingkungan kerja non fisik (X_2). Rata-rata stres kerja (Y) didapatkan sebesar 1,73 yang berarti bahwa responden menanggapi dengan tidak setuju terhadap stres kerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang sebesar 34,6%
3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Hal ini ditunjukkan dengan penerangan, kebersihan, dan kerapian yang berada dalam kondisi yang sangat baik sehingga berpengaruh terhadap stres kerja.
4. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_2)

secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan dengan rekan kerja, kelancaran dalam penyampaian tugas dan kerjasama yang terjalin yang berada dalam kondisi yang baik sehingga berpengaruh terhadap stres kerja.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang yang berpengaruh sebesar 34,6% maka hendaknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan, terutama lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam perusahaan karena lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar atau dominan terhadap stres kerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, topik yang diteliti ini sangat menarik sehingga masih dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambah variabel penelitian di luar lingkungan kerja seperti variabel tidak adanya dukungan sosial, variabel pelecehan seksual, variabel manajemen yang tidak sehat, variabel tipe kepribadian dan variabel peristiwa atau pengalaman pribadi.

Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.

Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2012. *Management 11th ed.* New Jersey: Prentice Hall.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

DAFTAR PUSTAKA

Sinambela, Lijan P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

McShane S.L, Glinow M.A.V. 2005. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill.