

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN DI PT SARI BUMI KUSUMA

Akien Ratih Marina

email: akienid02085@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap stress kerja karyawan. Bentuk penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma, untuk teknik pengambilan data menggunakan metode *random sampling*. Pengolahan data menggunakan software SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0. Pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, model pengukuran (*Outer Model*), Uji validitas konvergen, Uji Validitas diskriminan, Uji reliabilitas, Uji model struktural (*Inner Model*), Uji *R-Square*, dan Uji *Q-Square*. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma.

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, Kominikasi Kerja, Stress Kerja

PENDAHULUAN

PT. Sari Bumi Kusuma perusahaan yang bergerak dibidang industri kehutanan, dengan memanfaatkan hasil hutan kayu bulat sehingga menghasilkan plywood (kayu lapis). Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan, dilihat dari kualitas karyawan yang ada didalamnya serta bagaimana perusahaan dapat merencanakan dan mengembangkan karyawan dengan baik (Bukit, Malusa & Rahmat, 2017: 1). Stress dalam bekerja dapat menyebabkan kualitas dari karyawan tersebut turun dan bekerja dengan kurang baik dan dapat mengganggu dalam bekerja. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Stress kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan, konflik antar rekan kerja, beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat atau masalah-masalah lain (Zainal *et al* dalam Pratama, 2021). Lingkungan kerja karyawan di perusahaan juga dapat menyebabkan stress kerja, dimana kelelahan dan kejenuhan yang timbul akibat kondisi lingkungan kurang kondusif dapat menyebabkan mental karyawan terganggu (Lahat dan Santosa, 2018).

Komunikasi kerja dalam perusahaan merupakan upaya penyampaian pesan kepada rekan kerja sesama karyawan, sehingga terjadi perpindahan informasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan (Busro, 2018: 208). Komunikasi yang baik dengan rekan kerja dapat menyebabkan pekerjaan sangat mudah diselesaikan, dan terhindar dari stress kerja akibat hubungan yang buruk dengan rekan kerja. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Penulis mengambil PT Sari Bumi Kusuma sebagai objek penelitian, PT. Sari Bumi Kusuma merupakan perusahaan yang memproduksi bahan mentah menjadi bahan yang siap pakai. Produk yang di hasilkan PT. Sari Bumi Kusuma adalah plywood (kayu lapis). Plywood dengan ukuran 2,4 mm, PT. Sari Bumi Kusuma mampu menghasilkan kayu sebesar kurang lebih 108,000m³ /tahun.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawainya, namun jika lingkungan kerja yang buruk maka dapat meningkatkan stress kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan (Sunyoto dalam Penjaitan, 2018). Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga salah satu yang dapat dilakukan untuk mengontrol atau meminimalkan stress yang diterima oleh karyawan.

Afandi (2018: 71) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan/cahaya di tempat kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup.
- 2) Warna di tempat kerja, mempengaruhi keadaan jiwa dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang kerja.
- 3) Suhu Udara di tempat kerja, tekanan udara serta sirkulasinya dalam suatu ruangan menentukan kenyamanan untuk berkerja.
- 4) Suara di tempat kerja, perlu kirannya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras. Seperti mesin ketik, motor dan lain-lain.
- 5) Keamanan di tempat kerja, guna menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

Komunikasi merupakan kegiatan suatu perusahaan dalam bekerja, pekerjaan tidak akan terhambat, karena akan saling berhubungan satu dengan yang lain untuk suatu tujuan yang sama baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun bawahan dengan bawahan (Sinambela 2016: 511). Selain itu, komunikasi kerja merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah dan lain sebagainya (Handoko dalam Nisa, 2018).

Robbins & Judge (2012: 7) terdapat beberapa indikator komunikasi sebagai berikut:

- 1) Komunikasi dengan atasan, komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.
- 2) Komunikasi dengan bawahan, komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah.
- 3) Komunikasi dengan sesama rekan, komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan yang sama.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara dalam Djauhar, 2022). Stress kerja merupakan aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpastian kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan (Kaswan dalam Panggabean, 2021).

Afandi (2018: 179) terdapat beberapa indikator stress kerja sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas di tempat kerja merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
- 2) Tuntutan peran di tempat kerja, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi di tempat kerja, tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- 4) Struktur organisasi di tempat kerja, gambaran yang berhubungan dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi di tempat kerja, memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketengangan, ketakutan, dan kecemasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sari Bumi Kusuma dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0* yang terdiri dari alat ukur skala likert, model pengukuran (*Outer Model*), Uji validitas konvergen, Uji Validitas diskriminan, Uji reliabilitas, Uji model struktural (*Inner Model*), Uji *R-Square*, dan Uji *Q-Square*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui hasil validitas serta indikator dalam penelitian. Validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai loading faktornya $>0,6$ (Ghozali & Latan, 2015: 74). Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

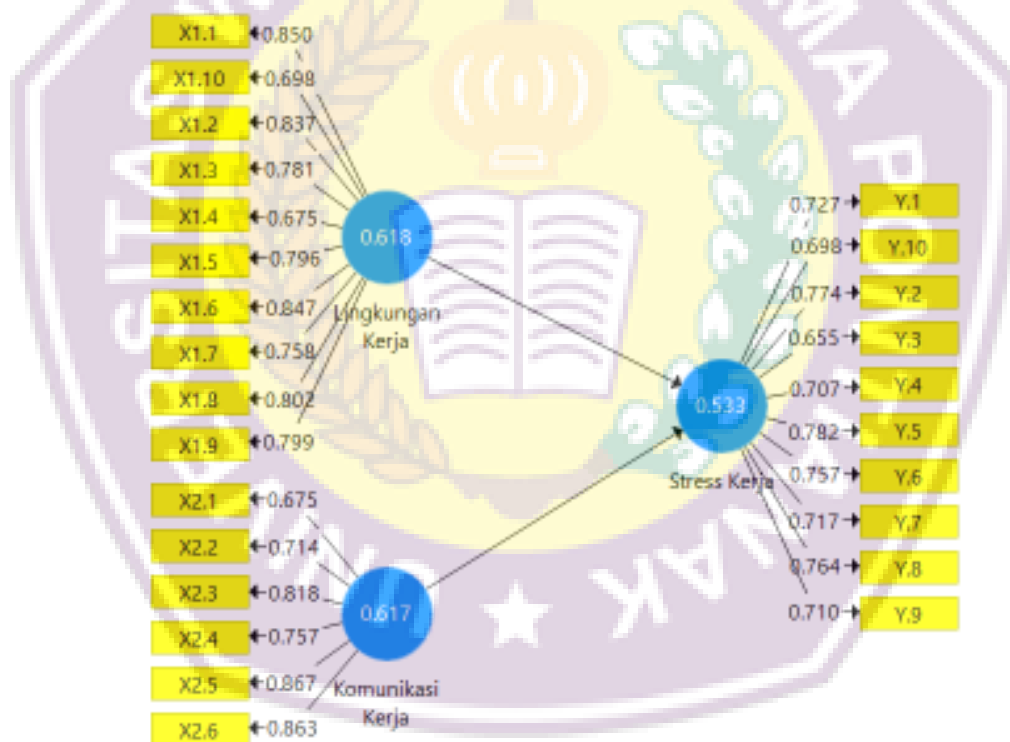
TABEL 1
PT. SARI BUMI KUSUMA
UJI VALIDITAS KONVERGEN

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.850	Valid
	X1.2	0.837	Valid
	X1.3	0.781	Valid
	X1.4	0.675	Valid
	X1.5	0.796	Valid
	X1.6	0.847	Valid
	X1.7	0.758	Valid
	X1.8	0.802	Valid
	X1.9	0.799	Valid
	X1.10	0.698	Valid
Komunikasi Kerja (X2)	X2.1	0.675	Valid
	X2.2	0.714	Valid
	X2.3	0.818	Valid

Stress Kerja (Y)	X2.4	0.757	Valid
	X2.5	0.867	Valid
	X2.6	0.863	Valid
	Y.1	0.727	Valid
	Y.2	0.774	Valid
	Y.3	0.655	Valid
	Y.4	0.707	Valid
	Y.5	0.782	Valid
	Y.6	0.757	Valid
	Y.7	0.717	Valid
	Y.8	0.764	Valid
	Y.9	0.710	Valid
	Y.10	0.698	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua indikator antar variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai sudah memenuhi standar validitas konvergen dengan nilai yaitu $>0,6$. Berikut merupakan hasil struktural outer model awal:



Gambar 1
Model Struktural Outer Model

Berdasarkan model diatas maka, nilai AVE dinyatakan valid jika bernilai $>0,5$ (Ghozali & Latan, 2015: 74). pengujian dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Diketahui bahwa nilai AVE secara keseluruhan semua variabel memiliki nilai AVE $>0,5$ sehingga dikatakan model penelitian ini valid.

2. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan bahwa setiap indikator penelitian dalam setiap variabel tidak saling berhubungan dengan variabel lain yang akan diukur. Perhitungannya diukur dengan melihat nilai loading faktornya $>0,6$ (Ghozali & Latan, 2015: 74). Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 2:

TABEL 2
PT. SARI BUMI KUSUMA
UJI VALIDITAS DISKRIMINAN

	Lingkungan Kerja	Komunikasi Kerja	Stress Kerja
X1.1	0,850	0,628	0,447
X1.10	0,698	0,744	0,649
X1.2	0,837	0,618	0,450
X1.3	0,781	0,599	0,495
X1.4	0,675	0,505	0,477
X1.5	0,796	0,462	0,507
X1.6	0,847	0,510	0,491
X1.7	0,758	0,405	0,474
X1.8	0,802	0,492	0,509
X1.9	0,799	0,679	0,546
X2.1	0,564	0,675	0,513
X2.2	0,406	0,714	0,415
X2.3	0,587	0,818	0,599
X2.4	0,600	0,757	0,450
X2.5	0,594	0,867	0,633
X2.6	0,664	0,863	0,596
Y.1	0,419	0,422	0,727
Y.10	0,653	0,795	0,698
Y.2	0,373	0,433	0,774
Y.3	0,244	0,305	0,655
Y.4	0,403	0,373	0,707
Y.5	0,396	0,454	0,782
Y.6	0,445	0,457	0,757
Y.7	0,388	0,300	0,717
Y.8	0,390	0,387	0,764
Y.9	0,686	0,667	0,710

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel telah memenuhi validitas diskriminan yaitu dengan nilai loading faktornya $>0,6$.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu indikator dengan variabel yang telah diteliti (Ghozali dan Latan, 2015: 75). Pengujian dilakukan untuk memastikan kebenaran dalam mengukur variabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $>0,7$ (Solimun, Fernandes & Nurjannah, 2020: 40). Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

TABEL 4
PT. SARI BUMI KUSUMA
UJI RELIABILITAS
CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0,931	0,942
Komunikasi Kerja	0,874	0,906
Stress Kerja	0,906	0,919

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai yang dihasilkan yaitu $>0,70$.

4. Uji R Square

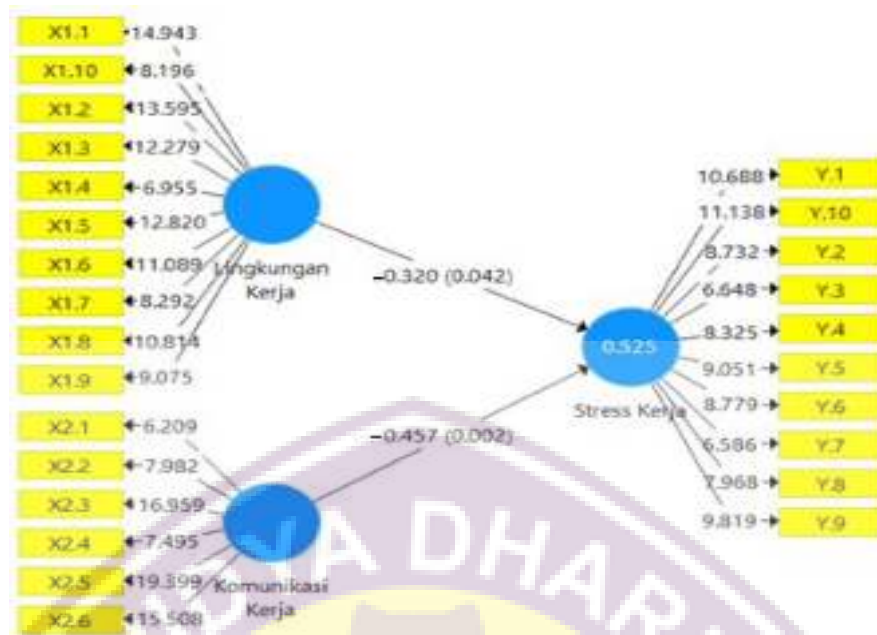
Nilai R Square merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur tingkat perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian R^2 dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
PT. SARI BUMI KUSUMA
UJI R SQUARE

	R Square
Stress Kerja	0,525

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji R-Square variabel Stress Kerja (Y) yaitu 0,525 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) saling berhubungan sehingga dapat menjelaskan variabel Stress Kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,525.



Gambar 2
Struktural Inner Model

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja menghasilkan nilai menghasilkan nilai -0,320 dan variabel komunikasi kerja -0,457 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti negatif yang artinya semakin buruk lingkungan kerja dan komunikasi kerja maka stress kerja semakin meningkat.

5. Uji Q Square

Uji Q Square merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai keseluruhan yang dihasilkan oleh model. Nilai Q Square dapat dikatakan berhubungan apabila >0 (Ghozali & Latan, 2015: 79). Selanjutnya untuk melihat *Quality Index* menggunakan Godness of Fit (GoF) diperoleh sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\frac{(0,533+0,618+0,617)}{3} \times (0,525)^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,589 \times 0,276}$$

$$\text{GoF} = 0,403$$

Keterangan:

Com = Rata-rata nilai AVE

R^2 = Rata-rata nilai R^2

Nilai GoF dikatakan rendah jika $GoF < 1$, sedang jika nilai $GoF > 0,25$ dan tinggi jika nilai $GoF > 0,36$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai GoF yaitu sebesar 0,403 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki perhitungan model yang tinggi.

6. Uji Hipotesis

TABEL 7
PT. SARI BUMI KUSUMA
PENGUJIAN HIPOTESIS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi Kerja -> Stress Kerja	-0,457	-0,472	-0,143	-3,191	-0,002
Lingkungan Kerja -> Stress Kerja	-0,320	-0,362	-0,157	-2,036	-0,042

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja memiliki nilai estimasi sebesar -0,320 dan nilai P Values sebesar -0,042. Kemudian pengaruh antara Komunikasi Kerja terhadap Stress Kerja memiliki nilai sebesar -0,457 dan P Values sebesar -0,002. Maka dari itu hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau P Values $< 0,05$.

a. Pengujian Hipotesis 1:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Stress Kerja (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,320 (negatif) dan nilai P Value sebesar -0,042 yang berarti $< 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka stress kerja menurun.

b. Pengujian Hipotesis 2:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Stress Kerja (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,320 (negatif) dan nilai P Value sebesar -0,042 yang berarti $< 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa semakin baik komunikasi kerja maka stress kerja menurun.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma. Berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin menurun stress kerja karyawan.
- 2) Komunikasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma. Berarti semakin baik komunikasi kerja maka semakin menurun stress kerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma. Berarti semakin baik lingkungan kerja dan komunikasi kerja maka semakin menurun stress kerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel lingkungan kerja harus lebih diperhatikan karena dari rata-rata jawaban responden pada indikator warna lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kesan atau warna ruangan dalam ruang kerja.
- 2) Bagi perusahaan harus mempertahankan serta meningkatkan komunikasi kerja saat berkomunikasi kerja dengan bawahan karena dari rata-rata jawaban responden pada indikator membantu bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperhatikan jumlah responden dengan teknik pengambilan sampel yang tepat dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: ZAHIR Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Djauhar, A., Baso, N. A., & Subhan, S. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel plaza kubra kendari. *Sultra Journal Of conomic and Business*, 3(2), 150-162.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPls 3.0*. Semarang: Undip.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Steress Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 31-40.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Panggabean, M. F. (2021). Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya (Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" JATIM).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Pratama, Anggi Nur, and Siti Rokhmi Fuadati. "Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Upt Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikultura." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)* 10.9 (2021).
- Robbins, P. Stephen & Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 15(2), 308-320.
- Solimun, Fernandes, A.A.R., & Nurjannah. (2020). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)*. Malang: UB Press.