



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang Jawa Barat

Helsa Andini Zuhrah¹, Sam'un Jaja Raharja², Ratih Purbasari³

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Indonesia

E-mail: helsa21001@mail.unpad.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-01-10 Revised: 2025-02-20 Published: 2025-03-11 Keywords: <i>Work Environment;</i> <i>Work Stress;</i> <i>PT Insansandang Internusa.</i>	This research aims to determine and analyze work environmental conditions and employee work stress in the company, as well as the influence of work environment conditions on employee work stress at PT Insansandang Internusa. This influence was measured through a survey conducted on production department employees at PT Insansandang Internusa. The method used is quantitative with descriptive analysis. The sampling technique uses non-probability quota sampling. Data was obtained through observation, interviews and questionnaires. The population in the study were employees of the production department of PT Insansandang Internusa, with a sample size of 82. Data analysis was carried out using simple linear regression testing and the t test. The research results show that there is a negative and significant influence of the work environment on employee work stress at PT Insansandang Internusa. The results of this research conclude that the better and more positive the work environment in the company, the less work stress experienced by employees.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-01-10 Direvisi: 2025-02-20 Dipublikasi: 2025-03-11 Kata kunci: <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Stres Kerja;</i> <i>PT Insansandang Internusa.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja dan stres kerja karyawan di perusahaan, serta pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di PT Insansandang Internusa. Pengaruh ini diukur melalui survey yang dilakukan terhadap karyawan departemen produksi di PT Insansandang Internusa. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>non-probability quota sampling</i> . Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian merupakan karyawan departemen produksi PT Insansandang Internusa, dengan ukuran sampel 82. Analisis data dilakukan dengan pengujian regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di PT Insansandang Internusa. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik dan positif lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin berkurang pula stres kerja yang dialami oleh karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sektor tekstil merupakan sektor yang mampu mengubah serat menjadi benang atau kain, serta menghasilkan berbagai produk dari bahan-bahan tersebut. Dalam peringkat global produsen tekstil, Indonesia saat ini menempati posisi ke-21 sebagai pemasok produk tekstil untuk pasar internasional. Berdasarkan data yang diperoleh ekspor tekstil Indonesia mencatat peningkatan 16,87 persen pada Maret 2023 dibanding bulan sebelumnya. Namun, angka ini perlu diinterpretasi dengan hati-hati karena belum mencerminkan kinerja industri secara tahunan. Statistik 2022 menunjukkan bahwa sektor ini mempekerjakan sekitar 3,6 juta orang dan berkontribusi 6,38 persen terhadap PDB non-migas (Setyawan, 2023)

Berdasarkan uraian data diatas dapat dinyatakan bahwa industri tekstil membutuhkan

sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan sebuah produk yang nantinya akan di ekspor ke luar negeri guna mendapatkan manfaat dalam perusahaan serta memajukan perekonomian suatu negara. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting kedudukannya dalam setiap perusahaan yang beroperasi (Ariansah & Wahyuningsih, 2023). Peran sumber daya manusia sangatlah krusial dalam mengantarkan organisasi menuju puncak kejayaan. Mereka adalah motor penggerak yang tak kenal lelah dalam menjalankan setiap aktivitas dan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di era globalisasi, terjadi pergeseran budaya kerja yang mendorong individu untuk menjadi pekerja keras atau *workaholic*. Terutama di negara-negara maju dan kota-kota metropolitan, para pekerja dihadapkan pada tantangan untuk

beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan modern. Konsekuensinya, mereka harus menghadapi berbagai risiko psikososial, seperti kompetisi yang semakin ketat, jam kerja yang lebih panjang, dan tuntutan untuk menghasilkan kinerja berkualitas tinggi di bawah tekanan batas waktu yang ketat. Kondisi-kondisi ini menjadi faktor utama yang memicu munculnya stres di lingkungan kerja (PT Safety Sign Indonesia |, n.d.)

Stres kerja merupakan elemen yang berpotensi menurunkan efektivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berbagai aspek dapat berkontribusi pada timbulnya stres kerja, antara lain gaya kepemimpinan yang tidak proporsional, tekanan berlebihan atau sikap pemimpin yang dipersepsikan tidak adil dan tidak wajar oleh karyawan, keterbatasan sumber daya, alokasi waktu yang tidak mencukupi dan peralatan kerja yang kurang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dinamika interpersonal, kompensasi yang tidak sesuai, tekanan dari lingkungan personal seperti masalah dengan pasangan, anak, mertua, atau anggota keluarga lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting bagi perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Aprilia & Hersona, 2021)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa keluar masuk tenaga kerja dalam perusahaan sebesar 40% disebabkan oleh kondisi stres. Sementara itu, antara 60% hingga 90% kunjungan ke dokter terkait dengan keluhan-keluhan yang berhubungan dengan stres yang disebabkan oleh faktor lingkungan, individu, dan organisasi (Yulia Handayani et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti diperoleh sebanyak 20% karyawan merasa kurang mendapat dukungan atasan dan mengalami ketidakadilan dalam pengambilan keputusan, sehingga lingkungan kerja kurang kondusif dan menyulitkan manajemen waktu. Sebanyak 15% karyawan merasa beban dan target kerja terlalu berat, karena kurangnya kontrol yang memicu kelelahan serta kecemasan. Sebanyak 25% karyawan mengalami kesulitan tidur yang berdampak pada konsentrasi kerja, sementara sebanyak 30% karyawan sering mengalami sakit kepala, nyeri otot, dan masalah kesehatan lainnya. Selain itu, sebanyak 15% karyawan kesulitan menjalin hubungan dengan rekan kerja, yang dapat memengaruhi kolaborasi dan kenyamanan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Secara lebih luas, lingkungan kerja mencakup elemen-elemen yang terdapat di sekitar perusahaan, baik di dalam maupun di luar, yang secara langsung atau tidak langsung berdampak pada perusahaan dan karyawannya (Natania & Martha, 2023). Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan. Ketika suasana kerja dirancang secara menguntungkan, para pekerja cenderung merasakan kenyamanan yang lebih tinggi di tempat mereka bekerja. Hal ini pada gilirannya dapat mendorong peningkatan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bukanlah hal yang terjadi begitu saja, melainkan memerlukan berbagai langkah dan strategi yang terencana (Urmila, 2022). Pengelolaan lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

PT Insansandang Internusa merupakan sebuah perusahaan tekstil yang berdiri pada tanggal 20 Juni 1988 yang berada dalam kawasan industri Tata Ruang Kota Sumedang. Perusahaan ini memiliki total keseluruhan 1.173 karyawan yang terdiri dari 10 departemen yang beroperasi pada 2 lokasi pabrik yang berbeda namun masih dalam satu kawasan Kabupaten Sumedang. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian karyawan menghadapi gangguan di tempat kerja, seperti kebisingan, pencahayaan dan pewarnaan yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang buruk, serta minimnya komunikasi dan dukungan dari atasan. Fenomena ini menunjukkan adanya potensi dampak negatif lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka di perusahaan. Menurut (Triana, 2022) dalam penelitiannya, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh perusahaan.

Dalam paparan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas, perlu adanya pembuktian secara ilmiah mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada

karyawan Departemen Produksi di PT Insansandang Internusa. Maka dari itu, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan stres kerja karyawan di PT Insansandang Internusa. Selain itu, dalam artikel ini peneliti akan mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT Insansandang Internusa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT Insansandang Internusa”

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme dan bertujuan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan cara menganalisis data menggunakan metode statistik. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif yang merupakan penelitian yang melibatkan serangkaian langkah sistematis, dimulai dengan mengidentifikasi fenomena, merumuskan tujuan, menentukan metode penelitian, hingga mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian (Jayusman & Shavab, 2020).

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Insansandang Internusa yang berada di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan departemen produksi yang dibagi menjadi 3 divisi, yakni *spinning*, *weaving*, dan *finishing* yang berjumlah 467 orang karyawan. Sampel dalam penelitian diambil menggunakan *non-probability quota sampling* menggunakan rumus slovin dengan hasil sebanyak 82 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Data diukur dalam bentuk skala ordinal yang diperoleh dari respons kuesioner dengan penerapan skala likert. Setelah itu, data diolah menggunakan SPSS versi 27 for Windows. Data yang telah diolah, dianalisis menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, regresi linear sederhana, dan uji t.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan (α) = 5% = 0.05 dan jumlah sampel (n) = 82. Diperoleh hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut;

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r table (n= 82; $\alpha=0.05$)	Keterangan
X_1	.302**	0.2172	Valid
X_2	.317**	0.2172	Valid
X_3	.592**	0.2172	Valid
X_4	.631**	0.2172	Valid
X_5	.300**	0.2172	Valid
X_6	.338**	0.2172	Valid
X_7	.315**	0.2172	Valid
X_8	.344**	0.2172	Valid
X_9	.319**	0.2172	Valid
X_10	.390**	0.2172	Valid
X_11	.536**	0.2172	Valid
X_12	.533**	0.2172	Valid
X_13	.540**	0.2172	Valid
X_14	.604**	0.2172	Valid
X_15	.620**	0.2172	Valid
X_16	.445**	0.2172	Valid
X_17	.463**	0.2172	Valid
X_18	.530**	0.2172	Valid
X_19	.508**	0.2172	Valid
X_20	.468**	0.2172	Valid

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa keseluruhan item memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan jumlah sampel (n) = 82 (0.2172). Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan item pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	r hitung	r table (n= 82; $\alpha=0.05$)	Keterangan
Y_1	.275*	0.2172	Valid
Y_2	.603**	0.2172	Valid
Y_3	.605**	0.2172	Valid
Y_4	.647**	0.2172	Valid
Y_5	.615**	0.2172	Valid
Y_6	.654**	0.2172	Valid
Y_7	.438**	0.2172	Valid
Y_8	.496**	0.2172	Valid
Y_9	.639**	0.2172	Valid
Y_10	.483**	0.2172	Valid
Y_11	.533**	0.2172	Valid

Y_12	.454**	0.2172	Valid
Y_13	.684**	0.2172	Valid
Y_14	.358**	0.2172	Valid
Y_15	.593**	0.2172	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Stres Kerja yang disajikan pada tabel diatas, diketahui bahwa tiap pertanyaan yang mengukur variabel Stres Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r 0.05;80 (0.2172). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode yang dipilih untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha lebih dari 0.6 maka variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.787	Reliabel
Stres Kerja	0.818	Reliabel

Berdasarkan analisis pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan sebesar 0.787 untuk variabel Lingkungan Kerja dan 0.818 untuk variabel Stres Kerja. Karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-smirnov* karena sampel yang digunakan lebih besar dari 50, dengan kriteria pengujian apabila probabilitas value (Sig.) > 0.05 maka data berdistribusi normal dan apabila probabilitas value (Sig.) < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.064	82	.200

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai probabilitas value (Sig.) *Kolmogorov-Smirnov* untuk model regresi sebesar 0.200 yang mana nilai ini lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi Lingkungan Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y) berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS versi 27 untuk mendeteksi ada atau tidaknya linieritas dengan menggunakan *test for linearity*. Jika $p > 0.05$ maka dapat dikatakan variabel memiliki hubungan linier. Hasil pengujian uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja	Between Groups	(Combined) 1905.889	26	73.303	2.046	.013
	Linearity	695.051	1	695.051	19.400	.000
Lingkungan Kerja	Deviation from Linearity	1210.837	25	48.433	1.352	.175
	Within Groups	1970.514	55	35.828		
Total			81			

Terlihat dari tabel di atas bahwa nilai signifikansi *linearity* untuk pasangan variabel kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), serta nilai signifikansi *Deviation from linearity* untuk kedua variabel tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.175 > 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan linear dengan variabel Stres Kerja.

5. Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana. Model regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6. Regresi Linear Sederhana

Model	B	t	Sig.
(Constant)	70.245	9.638	.000
Lingkungan Kerja	-.420	-4.181	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 70.245 - 0.420X$$

Dari model tersebut, didapatkan nilai konstanta (β_0) sebesar 70.245, yang merupakan estimasi Stres Kerja (Y) apabila nilai Lingkungan Kerja (X) adalah 0. Didapatkan pula koefisien regresi (β_1) sebesar -0.420. Koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Tiap peningkatan 1% pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan variabel stres kerja sebesar 42%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, semakin positif dan kondusif lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan akan semakin mengurang begitupun sebaliknya

6. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini;

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	B	t	Sig.
(Constant)	70.245	9.638	.000
Lingkungan Kerja	-.420	-4.181	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t yang didapatkan sebesar -4.181 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai *probability value* yang didapatkan kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja (Y)

B. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan mengkaji secara mendalam mengenai kondisi lingkungan kerja di PT Insansandang Internusa, kondisi stres kerja karyawan di PT Insansandang Internusa,

serta apakah terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja karyawan di PT Insansandang Internusa. Dalam menjawab pertanyaan pada penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan data terhadap 82 responden yang merupakan karyawan tetap yang telah bekerja di PT Insansandang Internusa. Kriteria responden yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan tetap departemen produksi PT Insansandang Internusa.

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki 2 dimensi ukur, yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki 3 dimensi ukur, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, serta faktor pribadi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk mengetahui dan mengukur kondisi lingkungan kerja, kondisi stres kerja, serta seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja. Pengolahan data hasil kuesioner dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan analisis kuesioner, dimensi yang menjadi kekuatan terbesar pada variabel lingkungan kerja adalah pada dimensi lingkungan kerja non-fisik dengan nilai sebesar 79.16%. Skor ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa lingkungan kerja non-fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik dalam penelitian ini mencakup budaya organisasi dan hubungan antar kerja dalam perusahaan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa di PT Insansandang Internusa memiliki budaya organisasi dan hubungan antar rekan kerja yang baik yang dibuktikan dengan hasil indikator yang disertakan dalam kuesioner serta disebarakan responden seluruhnya masuk ke dalam kategori baik. Berdasarkan wawancara serta observasi yang telah peneliti lakukan di PT Insansandang Internusa menyatakan bahwa *turnover* karyawan di perusahaan tergolong sangat rendah. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT Insansandang Internusa telah bekerja selama 10 tahun lebih serta menghabiskan waktu kerjanya hingga waktu pensiun. Hal ini

menandakan bahwa mayoritas karyawan loyal serta betah bekerja di perusahaan.

Penjelasan diatas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardhianti & Susanty, 2020). Dalam penelitiannya, menyatakan bahwa hubungan yang harmonis dalam perusahaan memungkinkan karyawan mengembangkan diri tanpa batasan, memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan dalam perusahaan memberi harapan untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, dan keamanan dalam pekerjaan memastikan lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan produktif. Selain itu, (Maryani et al., 2022) mengungkapkan hal yang serupa. Maryani mengungkapkan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hubungan baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja, suasana kerja yang kekeluargaan, serta komunikasi yang baik menjadi faktor penting yang dapat mengurangi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Disisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi yang menjadi kekuatan terbesar pada variabel stres kerja karyawan di PT Insansandang Internusa adalah dimensi faktor lingkungan dengan nilai sebesar 69.09% yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa faktor lingkungan di perusahaan dapat memengaruhi stres kerja yang dialami oleh karyawan karena lingkungan merupakan komponen utama perusahaan dalam tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Responden menyatakan bahwa kemungkinan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pengurangan gaji di perusahaan, kenaikan hidup yang terjadi, kebijakan perusahaan yang tidak berpihak pada karyawan, serta ketidakadilan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan dapat mempengaruhi psikologis mereka saat bekerja. Sehingga untuk menghindari hal itu terjadi, PT Insansandang Internusa menerapkan ketentuan dan regulasi pemerintah mengenai upah minimum kabupaten dan aturan kerja sehingga perusahaan tidak sembarangan untuk memberikan pengurangan upah dan PHK kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Constantinus (2021) mengungkapkan bahwa kebijakan positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan

indikator yang penting dalam mengurangi tingkat stres kerja karyawan pada perusahaan. Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan penting untuk memperhatikan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, (Putu Bagoes, 2020) mengungkapkan bahwa upah berperan penting dalam mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan sehingga dengan upah yang sesuai dengan kebijakan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika upah yang diberikan semakin baik, stres kerja yang dialami oleh karyawan terkait finansial menurun sehingga kinerja karyawan juga cenderung meningkat, sedangkan kompensasi yang buruk dapat meningkatkan stres kerja yang dialami karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa riset terdahulu yang telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Triana (2022) menyatakan bahwa arah hubungan yang dibangun antara variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja adalah negatif atau bertolak belakang. Hal ini terjadi karena hasil hipotesis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja mendapatkan nilai original sampel negatif sebesar -0,748 yang dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka stres kerja menurun 74,8% begitupun sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan stres kerja karyawan. Selain itu, menurut (Rosyia Wardani, 2020) menyatakan bahwa ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di stres yang berlebihan. Dalam hal ini lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong kerja karyawan agar kerja mereka nyaman dan untuk menghindari atau meminimalisir terjadinya stres kerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan PT Insansandang Internusa termasuk dalam kategori baik, meliputi dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dengan indikator tertinggi pada dimensi

lingkungan kerja non-fisik dan indikator terendah pada dimensi lingkungan kerja fisik.

Demikian pula dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan di perusahaan masuk dalam kategori cukup baik, mencakup dimensi faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi dengan indikator tertinggi pada dimensi faktor lingkungan indikator terendah pada dimensi faktor pribadi.

Hasil analisis regresi linier sederhana pada penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh negatif serta signifikan dalam variabel lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja pada karyawan di PT Insansandang Internusa. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja pada perusahaan maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT Insansandang Internusa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa saran yang diberikan kepada PT Insansandang Internusa. Perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja melalui berbagai strategi. Pertama dalam aspek lingkungan kerja fisik, pengendalian kebisingan di ruang produksi dapat dilakukan dengan pemasangan peredam suara dan penyediaan pelindung telinga. Kedua, penguatan lingkungan kerja non-fisik dapat dicapai dengan program pengembangan karyawan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Ketiga, pengelolaan manajemen stres yang baik. Manajemen stres kerja juga menjadi faktor penting, di mana kepemimpinan suportif dan teknologi manajemen tugas dapat membantu mengurangi tekanan kerja. Selain itu, peningkatan kesadaran kesehatan psikologis melalui layanan konseling dan program rekreasi dapat mendukung kesejahteraan karyawan.

Terakhir, pemantauan dan evaluasi berkelanjutan melalui survey kerja karena hal ini memungkinkan perusahaan mengidentifikasi dan mengimplementasikan perbaikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Rekomendasi ini memberikan arahan lebih lanjut untuk perusahaan dalam mengelola kondisi psikologis karyawan sehingga dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan di perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk

penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia

DAFTAR RUJUKAN

- Aprilia, B. N., & Hersona, S. (2021). *YUME: Journal of Management Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pupuk Kujang Cikampek*. 4(2), 273-282. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.x655>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98-105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831>
- Constantinus. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kebijakan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Target Kerja Constantinus*. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 3(2), 197-222.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Manajemen, E. (2020). *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan*. *Populas*. 9(8), 2915-2935.
- Maryani, A., Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Sunarso, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Citra Abadi Sejati. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 101-109. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.433>

- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- PT Safety Sign Indonesia |. (n.d.). *Work-Related Stress: Stres di Era Globalisasi dan Dampak Seriusnya*. <https://www.safetysign.co.id/file-download/Work-Related-Stress--Stres-di-Era-Globalisasi-dan-Dampak-Seriusnya.pdf>
- Rosyia Wardani. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat Ntb. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah - ALIANSI*, 3(1), 90–105. <https://doi.org/10.54712/aliansi.v3i1.174>
- Setyawan, A. A. (2023, Mei 23). Industri Tekstil Indonesia, Bangkit atau Mati? *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <https://news.ums.ac.id/id/05/2023/industri-tekstil-indonesia-bangkit-atau-mati/>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R. *null*. <https://doi.org/null>
- Triana, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan Semita. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 105(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Urmila, S. (2022). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Kajian Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 160–174.
- Yulia Handayani, Hidayat, & Suharni A. Fachrin. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.358>