

# PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK JATENG CABANG KOORDINATOR DAN CABANG PEMBANTU WILAYAH KOTA SEMARANG

**Yonisa Mahardiani**

Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Diponegoro

Email: [yoanisamahardiani@yahoo.com](mailto:yoanisamahardiani@yahoo.com)

**Ari Pradhanawati**

Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Diponegoro

Email: [pradhanawatiari@rocketmail.com](mailto:pradhanawatiari@rocketmail.com)

---

## Abstract

*The research is motivated by the fact that many companies today use outsourced labor. One of them is PT. Bank Jateng Semarang. The number of employees' absence from work, due to illness or other reasons, increases from 2010 to 2011 which indicates the presence of stress at work and a problem with the physical work environment which in turn will have an impact on employees performance. The purpose of this study is to determine the effect of work stress and physical work environment to the performance of outsourcing employees at PT. Bank Jateng Semarang. In this explanatory research, data are collected using questionnaires. The method of analysis used in this study is linear regression. The analysis shows that job stress has no significant effect to the employee's performance. The company is expected to pay more attention to the outsourced employees, so they can improve the performance of the company.*

Penelitian ini dilatarbelakangi karena banyak perusahaan saat ini yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. Salah satu diantaranya adalah PT. Bank Jateng Semarang, dilihat dari besarnya jumlah perbedaan yang signifikan antara absensi karyawan dengan keterangan sakit dan ijin pada periode tahun 2010-2011. Terdapat indikasi stress kerja dan lingkungan kerja fisik menjadi permasalahan yang diangkat oleh peneliti untuk mengetahui dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang pembantu wilayah Kota Semarang. Tipe penelitian yaitu *explanatory*, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi Linier. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini dimana perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan keadaan dari karyawan *outsourcing* yang ada di perusahaannya agar lebih mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri.

---

## Keyword

*Job stress, Physical Work Environment, Employee Performance  
Stres kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di lain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya (Wahjono, 2010). Sedangkan menurut Robbins (2006) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah perusahaan jasa, dimana output yang dihasilkan dari perusahaan ini adalah produk jasa (*services*) yang berbeda dengan produk barang (*goods*) yang dihasilkan oleh perusahaan manufaktur. PT. Bank Jateng adalah suatu Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di Jasa Perbankan. Dimana perusahaan tersebut menggunakan jasa karyawan *outsourcing* melalui beberapa *vendor* yang memberikan jasa pencarian karyawan *outsourcing*. Bank Jateng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang didirikan oleh pemerintah provinsi Jawa Tengah dan pemerintahan Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah dan berada di Jawa Tengah. Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Jateng Semarang tersebar di berbagai cabang di kantor Bank Jateng Semarang salah satunya pada PT. Bank Jateng Cabang Utama, Cabang Koordinator dan 13 Kantor Cabang Pembantu se-wilayah Semarang. Menurut peneliti, masalah pengelolaan SDM di perusahaan ini sangatlah penting untuk dikaji dan karena itu peneliti memilih judul "*Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Kota Semarang*".

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut: (a) Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Semarang?; (b) Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Semarang?; (c) Bagaimana pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Semarang?.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (a) mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan; (b) mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan; (c) mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

Gejala-gejala stres biasanya sering marah, tidak dapat rileks, agresi, tidak kooperatif dan bisa juga melakukan pelarian yaitu dengan meminum alkohol, merokok secara berlebihan dan bahkan mungkin narkoba (Wahjono, 2010). Beberapa konsekuensi dari stres yang dapat juga digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stress dalam organisasi. Beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat stress tersebut adalah (Wahjono, 2010): (a) Gejala Fisiologis; yang terkait dengan aspek kesehatan yaitu medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung; (b) Gejala Psikologis; dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda; (c) Gejala Perilaku; dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005).

Tempat yang sejuk, udara yang tidak pengap, penerangan yang cukup, akan membuat karyawan bersemangat dan betah saat bekerja (Anoraga & Nanik W, 1993) Anoraga menyatakan bahwa dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih menyenangkan dan mereka lebih bergairah dalam bekerja.

Menurut Moekijat (1995) lingkungan fisik adalah suatu keadaan yang ada di sekitar kantor yang meliputi: suara, keadaan udara, suara, warna, penerangan, kebersihan, tata ruang kantor. Menurut Moekijat (1995), suara merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan suara gaduh yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja karyawan, karena mereka akan bekerja lebih cepat, lebih sedikit menambah jumlah kesalahan dan matanya tidak lekas mudah lelah.

Hasibuan (2009) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan.

Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut (Wirawanto, 2009): (a) Kuantitatif; Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu; (b) Kualitatif; Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukaakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), seperti jumlah atau persentase kesalahan yang dibolehkan per unit hasil kerja; (c) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk; Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria menjawab pertanyaan seperti kapan, berapa cepat, atau dalam periode apa; (d) Efektivitas penggunaan sumber organisasi; efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu seperti uang dan bahan baku; (e) Cara melakukan pekerjaan; Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal atau perilaku

karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan; (f) Efek atas suatu upaya; Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standart jenis ini menggunakan kata-kata sehingga dan agar supaya yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan; (g) Metode melaksanakan tugas; Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara penghasilan ditentukan tidak dapat diterima.

## METODE

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya sehingga penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di samping itu untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan *likert scale* atau skala likert. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara, sedangkan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi.

## HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh Variabel X<sub>1</sub>, Variabel X<sub>2</sub>, Terhadap Variabel Y**

No	Hipotesis	Hasil				Kesimpulan
		t hit	Sig.	R	R <sup>2</sup>	
1	Pengaruh Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	- 0,926	0,360	- 0,143	2%	Ha Ditolak
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	2,0195	0,05	0,422	17,8%	Ha Diterima
3	Pengaruh Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) dan Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	4,578	0,016	0,432	18,6%	Ha Diterima

Sumber: Hasil Analisis Data, Diolah (2013)

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1 diketahui bahwa stress kerja berkorelasi negatif terhadap kinerja karyawan, dimana koefisien korelasi antara keduanya yaitu -0,143 yang berarti hubungan antara keduanya adalah negatif dan sangat rendah. Nilai koefisien determinasi antara stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2%, ini berarti 2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja. Pada uji signifikansi stress kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung sebesar -0,926 dengan tingkat signifikansi

0,360 yang menunjukkan bahwa  $H_a$  Ditolak,  $H_0$  diterima. Artinya stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,422 yang berarti hubungan antara keduanya adalah cukup kuat. Hasil uji determinasi antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8%, ini berarti 17,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik. Pada uji signifikansi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa  $t$  hitung sebesar 2,0195 dengan tingkat signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa  $H_a$  Diterima.

Stres kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hasil uji korelasinya yaitu 0,432 yang berarti hubungan antara stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat. Hasil uji determinasi antara stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja fisik sebesar 18,6%, ini berarti 18,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan lingkungan kerja fisik. Pada uji signifikansi stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa  $t$  hitung sebesar 4,578 dengan tingkat signifikansi 0,016 yang menunjukkan bahwa  $H_a$  Diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasar pada penelitian, karyawan Bank Jateng tidak dalam keadaan stress (tingkat stress kerja rendah dan kinerja baik) karyawan *outsourcing* Bank Jateng ditempatkan pada bagian CSR, *teller* dan administrasi kredit di mana beban kerja yang mereka rasakan tidak terlalu berat, bersifat pelayanan dan bersifat rutin sehingga untuk mencapai kinerja yang baik pegawai dengan status *outsourcing* tetap bisa melakukan pekerjaan dengan baik, walaupun fasilitas tertentu (penghasilan) yang diterima berbeda dengan pegawai tetap. Status *outsourcing* tidak mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai *outsourcing*, karena sejak awal mereka telah memahami statusnya sebagai *outsourcing* dan bukan sebagai pegawai tetap. Tempat bekerja pegawai *outsourcing* tidak berbeda dengan pegawai tetap, sehingga pegawai *outsourcing* memperoleh fasilitas fisik (sarana dan prasarana kerja) yang tidak berbeda dengan pegawai tetap. Dengan demikian, walaupun status kepegawaian mereka berbeda, akan tetapi pegawai *outsourcing* tetap bisa bekerja dengan kinerja yang baik dan tingkat stress rendah. Sehingga dapat disimpulkan, stress kerja turut kinerjanya tetap baik. Dengan begitu penelitian ini mendukung teori bahwa karyawan yang stress kerjanya turun tetap dapat berkinerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian, ditemukan karyawan yang merasakan cukup terganggu bahkan terdapat karyawan yang merasa terganggu tentang kebisingan suara di dalam lingkungan kerja fisiknya. Dengan adanya karyawan yang masih merasa terganggu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikannya lagi. Variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dimana teori yang mengatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi, lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan penelitian kinerja karyawan berada dalam kategori baik, namun begitu masih terlihat pada variabel kinerja karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengikuti prosedur, sama halnya yang terjadi pada variabel stress kerja kesulitan tersebut timbul dirasakan oleh karyawan yang baru bekerja. Variabel stress kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana berdasarkan teori tentang stress kerja yang dapat memiliki dampak yang positif atau negatif serta lingkungan kerja fisik yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan telah sesuai dengan hasil penelitian yang

menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima atau bahwa antara stress kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada penelitian tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Stres kerja pada karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Semarang termasuk ke dalam kategori tidak tinggi dan hubungan Stres Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan adalah negatif, serta besarnya sumbangan pengaruh Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 2%. Masih terdapat karyawan merasa kesulitan menyelesaikan tugas dan cukup sering mengalami gangguan kesehatan; (b) Lingkungan kerja fisik pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu termasuk ke dalam kategori sangat baik dan hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif. Meskipun begitu masih ditemukan adanya karyawan yang merasa terganggu dengan kebisingan suara di sekitar kantor. Besarnya pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah 17,8%; (c) Kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Semarang termasuk ke dalam kategori baik dan pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,6%. Maknanya dari semua variabel tersebut, variabel Lingkungan Kerja Fisik yang paling tinggi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka saran yang dapat disampaikan peneliti kepada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu adalah sebagai berikut: (a) Stres kerja pada dasarnya menjadi hal yang seharusnya sangat perlu diperhatikan oleh PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang wilayah Semarang. Dengan ditemukannya karyawan *outsourcing* dengan masa kerja 0-1 tahun yang masih mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan dan cukup seringnya mengalami gangguan kesehatan. Sebaiknya PT. Bank Jateng lebih memperhatikan karyawan *outsourcing* yang baru saja bekerja pada perusahaan dengan memberikan pendampingan atau pelatihan lebih intensif kurang lebih selama enam bulan untuk karyawan baru; (b) Lingkungan kerja fisik berdasarkan teori memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan ditemukannya karyawan yang merasa cukup terganggu dengan polusi suara yang ditimbulkan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi keadaan lingkungan kerja fisiknya dengan memperhatikan lokasi kantor atau melakukan pengecekan terhadap peredam suara sehingga tidak menimbulkan gangguan suara kembali

## DAFTAR REFERENSI

- Anoraga, Panji dan Nanik Widiyanti. 1993. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Absul Rosyid. Jakarta: Indeks.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wirawanto. 2009. ***Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia teori, aplikasi dan penelitian.***  
Jakarta: Salemba empat.